



# Plan de la GRC en matière d'accessibilité 2023-2025 :

Rapport d'étape 2023

31 décembre 2023



# Table des matières

Généralités .....	03
Piliers au titre de la Loi canadienne sur l'accessibilité .....	08
Communication, autre que les technologies de l'information et de la communication .....	08
Emploi.....	10
Environnement bâti .....	11
Conception et prestation de services et de programmes .....	13
Technologies de l'information et de la communication.....	14
Acquisition de biens, de services et d'installations .....	15
Transport .....	16
Consultations .....	18
Commentaires .....	22
Conclusion.....	24
Annexe A – Définitions d'un handicap.....	25

---

Titre clé : Plan de la GRC en matière d'accessibilité 2023-2025 : Rapport d'étape 2023

Variante du titre : en attente

ISSN : en attente

N° de catégorie : en attente

# Généralités

---

## Message de Nadine Huggins, dirigeante principale des ressources humaines)

---

Collègues

En tant que dirigeante principale des ressources humaines et championne en matière d'EDI à la Gendarmerie royale du Canada (GRC), j'ai le plaisir de vous faire part de notre premier rapport d'étape sur le thème : « Créer une Gendarmerie royale du Canada accessible : Cadre pour la mise en œuvre de la première Stratégie ministérielle en matière d'accessibilité et du Plan en matière d'accessibilité » (le Plan en matière d'accessibilité). Alors que nous célébrons notre 150<sup>e</sup> anniversaire avec humilité et fierté, ce rapport d'étape illustre notre engagement continu à devenir plus accessible et à remplir nos obligations en vertu de la « Loi canadienne sur l'accessibilité » (la Loi). En tant qu'employeurs, nous nous efforçons de créer un environnement de travail respectueux, sain et inclusif pour tous les employés. En tant que prestataires de services, nous visons à supprimer les obstacles et à rendre les services accessibles à tous.



Cette Loi est entrée en vigueur le 11 juillet 2019 et vise à créer un Canada sans obstacle d'ici 2040. Elle constitue une avancée majeure dans la législation fédérale sur les droits des personnes handicapées. Elle nous incite à être proactifs sur le plan de l'accessibilité et à consulter les personnes handicapées pour assurer en amont l'accessibilité des programmes et des services. Le Plan en matière d'accessibilité de la GRC et le rapport d'étape ci-joint ont été élaborés en consultation avec les défenseurs et les experts de l'accessibilité de la GRC représentant diverses régions du pays. L'une de nos principales réalisations au cours du dernier exercice financier a été la mise en place du réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC et de son groupe d'action, qui a jeté les bases nécessaires pour mener à bien les consultations.

Le Plan en matière d'accessibilité de la GRC est évolutif et sera mis à jour au rythme des apprentissages et de notre croissance grâce à la consultation et à la concertation, et ce, dans le contexte de notre environnement en constante évolution. Nous sommes tous gagnants lorsque l'accessibilité fait partie de notre quotidien. Ensemble, nous parviendrons à une GRC pleinement accessible.

La poursuite d'une collaboration fructueuse avec les milieux de de l'accessibilité et des personnes handicapées, parallèlement à l'instauration d'une culture d'intégration en nous attaquant au harcèlement et à la discrimination systémiques, nous permet de tirer pleinement parti de la main-d'œuvre de demain, notamment les personnes handicapées, pour répondre aux besoins évolutifs de la GRC et des collectivités que nous servons.

Ce rapport d'étape fournit une analyse de ce qui a été fait jusqu'à présent pour mettre en œuvre le Plan en matière d'accessibilité de la GRC et comprend des faits saillants et des résumés de diverses initiatives en 2022-2023 mises de l'avant pour faire favoriser l'équité, la responsabilité et la confiance au sein des milieux de l'accessibilité et des personnes handicapées. En tant que vaste organisation fédérale assurant des services de police un peu partout au pays, la GRC s'engage pleinement à tirer parti de cette occasion unique pour façonner et influencer de façon significative les objectifs du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité, d'équité et d'inclusion.

**Nadine Huggins,**

Dirigeante principale des Ressources humaines

### Responsabilisation et gouvernance

La responsabilité de la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité à la GRC incombe aux responsables de l'accessibilité. Les propositions liées à l'accessibilité passent par la structure de gouvernance existante de l'organisation afin de s'assurer que, dans l'ensemble de la GRC, nous intégrons les priorités en matière d'accessibilité afin de faire progresser collectivement ce travail.

### Responsables de l'accessibilité

Responsables de l'accessibilité

- Nadine Huggins, dirigeante principale des ressources humaines, championne en matière d'EDI

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

- Tahanee McKnight, directrice générale, Politiques, stratégies et programmes des ressources humaines et cadre supérieure désignée pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion
- Alia Meghji, directrice par intérim, Équité, diversité et inclusion
- Sayeeda Jaigirdar, chef de projet, conseillère principale en équité, diversité et inclusion

Gouvernance de la GRC

Comités de niveau 1

- Comité de la haute direction
- Comité de communications et de coordination (CCC)

Comités de niveau 2

- Comité des finances, de la TI et des ressources humaines

## Structures de gouvernance

- Responsable ministérielle de la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité (Nadine Huggins, dirigeante principale des ressources humaines)
- Direction des PSPRH (Tahanee McKnight, directrice exécutive)
- Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Alia Meghji, directrice par intérim)
- Groupe de travail sur l'accessibilité
- Communauté de pratique sur l'accessibilité du portefeuille de la GRC
- Réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC et son groupe d'action
- Les responsables des piliers : les groupes fonctionnels ci-dessous auront à la fois des responsabilités et des comptes à rendre à l'égard de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans liés aux piliers dans le plan global en matière d'accessibilité.

## Plan en matière d'accessibilité

1. Communication (autre que les TIC) – Le DPRH et autres désignés dans le Plan en matière d'accessibilité
2. Emploi – Le DPRH et autres désignés dans le Plan en matière d'accessibilité
3. Environnement bâti – Gestion immobilière et autres désignés dans le Plan en matière d'accessibilité
4. Conception et prestation de services et de programmes – Divers responsables désignés dans le Plan en matière d'accessibilité
5. Approvisionnement en biens, services et installations – Approvisionnement et passation de marchés et autres désignés dans le Plan en matière d'accessibilité
6. Gestion de l'information et technologie de l'information et de la communication (TIC) – Technologies de l'information et autres désignés dans le Plan en matière d'accessibilité
7. Transport – Gestion de la flotte et autre désignés dans le Plan en matière d'accessibilité

## Coordonnées pour les commentaires

On présente ci-après une description du processus de rétroaction, lequel facilite la formulation de commentaires anonymes, tant à l'interne qu'à l'externe :

- Le présent Plan en matière d'accessibilité et les rapports d'étape seront publiés sur les sites Web interne et externe de la GRC. Ils seront également publiés sur le site ouvert.canada.ca.
- La personne désignée pour recevoir les commentaires est Mme Galina Ivanova, analyste de recherche sur l'équité en matière d'emploi et coordonnatrice de projets, et ce, à l'adresse électronique suivante : RCMPAccessibility-AccessibiliteGRC@rcmp-grc.gc.ca
- Un sondage est publié sur le site Web de la GRC afin de recueillir les commentaires des

employés et des clients sur la mise en œuvre du présent Plan en matière d'accessibilité.

- Au fur et à mesure qu'elles seront reçues, les questions seront traitées en faisant appel aux structures de gouvernance.
- La mise à jour périodique du Plan en matière d'accessibilité reflétera les commentaires reçus.
- Une personne peut utiliser les coordonnées indiquées pour demander une copie de la description du processus de rétroaction dans un autre format.

### **Coordonnées pour contacter la GRC**

Par courriel :

La personne-ressource désignée pour recevoir les commentaires ou pour demander une version accessible de ce document est Mme Galina Ivanova, analyste de recherche sur l'équité en matière d'emploi et coordonnatrice de projets, et ce, à l'adresse électronique suivante : [RCMPAccessibility-AccessibiliteGRC@rcmp-grc.gc.ca](mailto:RCMPAccessibility-AccessibiliteGRC@rcmp-grc.gc.ca)

Par courrier :

Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion  
73, chemin Leikin  
M5-4 arrêt postal 52  
Ottawa (Ontario) K1A 0R2

Par téléphone (numéro sans frais) :

1-833-690-3508

# Piliers au titre de la Loi canadienne sur l'accessibilité

---

## Communication, autre que les technologies de l'information et de la communication

---

### Résultat souhaité

- Le résultat global souhaité pour la communication (autre que les TIC) est de veiller à ce que le contenu (existant et nouveau) des communications soit accessible à tous les utilisateurs.

### Obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité

- Gouvernance ambiguë des politiques et des programmes
- Sensibilisation ou formation insuffisante des dirigeants en matière d'inclusion et de diversité
- Manque de sensibilisation aux besoins de la communauté des personnes handicapées
- Manque de communications dans des formats accessibles, en langage clair, et de formations correspondantes.

### Quelle forme ont pris les efforts déployés pour supprimer ou prévenir les obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité?

La GRC a commencé à travailler dur pour éliminer les obstacles énoncés dans les domaines de la communication (autres que les TIC). Les politiques sont redéfinies pour être moins ambiguës et plus rationnelles. Les structures de gouvernance du programme sont en train d'être réalignées pour répondre aux besoins des personnes handicapées au sein de la GRC. Un nouveau groupe de travail appelé « Groupe de travail des responsables des piliers en matière d'accessibilité de la GRC » a été mis en place pour harmoniser les travaux sur l'accessibilité réalisés dans le cadre de plusieurs piliers. L'une des fonctions du Groupe de travail est de désigner et de nommer un champion en matière d'incapacité.

La formation sur la diversité et l'inclusion, la lutte contre le racisme et le leadership a commencé pour la haute direction. Par exemple, les cours suivants sont devenus obligatoires pour tous les employés, y compris la haute direction :

1. Série d'activités d'apprentissage intitulées S'unir contre le racisme
2. Cours sur la sensibilisation à la culture et l'humilité

Il est nécessaire de sensibiliser et de former davantage la haute direction et les employés à

l'accessibilité. Des discussions sont en cours au sein de l'organisation, en consultation avec le réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC et son groupe d'action. La GRC développe également des objectifs de gestion du rendement pour le personnel de direction afin de mesurer les progrès réalisés en matière d'accessibilité et d'inclusion au sein de leurs équipes.

Depuis le printemps 2022, les Services nationaux d'apprentissage (SNA) de la GRC ont pris les mesures nécessaires pour sensibiliser la division à l'importance de l'accessibilité et aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Dans un premier temps, un groupe de travail interne sur l'accessibilité a été créé et un champion de la gestion a été désigné pour mener les SNA à travers les étapes nécessaires pour devenir un organisme d'apprentissage plus accessible. Les SNA ont activement soutenu et financé la formation du personnel sur les différents aspects de l'accessibilité et son incidence sur le travail des concepteurs pédagogiques et des créateurs de projets multimédias, en mettant l'accent sur la sensibilisation comme première étape.

La GRC appuie pleinement les campagnes de sensibilisation du gouvernement du Canada, notamment le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap et les programmes destinés aux personnes handicapées. Des campagnes de sensibilisation, des ressources et des outils clés sont diffusés dans l'ensemble de l'organisation pour promouvoir la mise en œuvre intégrale de la Stratégie en matière d'accessibilité, et ce, tous les ans. Des bulletins d'information électroniques et un site Web sur l'EDI sont entièrement consacrés à ces communications. Récemment, les employés de la GRC ont été invités à participer à des campagnes de sensibilisation organisées par Santé Canada. Parmi les sujets abordés, citons « La neurodiversité en milieu de travail : des mesures d'adaptation vers l'autonomisation » et « Aller au-delà de la case à cocher : Soutenir l'avancement, l'accès et l'équité des employés handicapés ».

La GRC assiste aux réunions du réseau de l'accessibilité du gouvernement du Canada afin de promouvoir et de partager des connaissances en matière d'accessibilité au sein du gouvernement du Canada.

La recherche d'un champion national de la haute direction et de co-champions divisionnaires pour l'accessibilité a commencé par des consultations auprès des réseaux de personnes handicapées et des principaux intervenants. Les efforts sont rationalisés pour que les communications restent accessibles et rédigées en langage clair. Comme les ressources de la GRC en matière de communications accessibles sont limitées, on se tourne vers des consultants en communication qui comprennent les problèmes auxquels les personnes handicapées sont confrontées et qui peuvent travailler dans le domaine de l'accessibilité.

---

## Emploi

---

### Résultat souhaité

Recruter, maintenir en poste et promouvoir des personnes handicapées et offrir des mesures d'adaptation au travail en temps opportun.

### Obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité

- Absence d'analyse efficace de l'équité en matière d'emploi et d'analyse comparative des taux de recrutement, de maintien en poste et de promotion des employés handicapés.
- Manque de formation sur l'EDI et de gestion de l'incapacité
- Absence de jalons pour le recrutement de personnes handicapées pour les employés de la fonction publique (EFP), les membres réguliers (MR), les membres civils (MC) et les étudiants.
- Pratiques inefficaces en matière de recrutement de personnes handicapées

### Quelle forme ont pris les efforts déployés pour supprimer ou prévenir les obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité?

En 2023, la GRC travaille à l'élaboration d'un système logiciel pour saisir les données sur l'EDI qui aideront l'organisation à effectuer une analyse de l'équité en matière d'emploi. L'entreprise procède à l'analyse des systèmes de ressources humaines de la GRC et organise des réunions avec les intervenants afin d'élaborer le logiciel. Une fois le logiciel mis en place, il permettra de cerner efficacement les obstacles systémiques qui existent dans les processus de recrutement au niveau de l'organisation et du responsable du recrutement, ainsi que de trouver des solutions.

La GRC participe également à la modernisation du questionnaire d'auto-identification et au processus de mise en place du logiciel de la campagne d'inclusion, et a participé à toutes les réunions des intervenants. Elle s'affaire actuellement à créer une structure pour diffuser de l'information sur le nouvel outil d'auto-identification. Cette initiative sera mise en œuvre dans un avenir proche, en même temps que le déploiement au sein du gouvernement du Canada. Les données recueillies à l'aide de ce nouveau questionnaire permettront de mieux décrire l'équité en matière d'emploi et la diversité des effectifs de l'organisation, d'éclairer les objectifs de recrutement et de maintien en poste, de mettre en lumière les lacunes en matière de diversité et d'éclairer les programmes et les politiques de la GRC.

Les conseillers en relations de travail de la GRC ont commencé leur formation sur la gestion

de l'incapacité, le Passeport pour l'accessibilité du GC et les mesures d'adaptation à l'automne 2023. La formation a été animée par un facilitateur du réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC qui a été certifié en tant que formateur par le bureau d'accessibilité du gouvernement du Canada. Le réseau a également été pris part aux consultations pour cette formation.

Le bureau de recrutement et le service de dotation en personnel de la GRC ont commencé à mettre en place des jalons pour le recrutement de personnes handicapées (membres réguliers [MR], membres civils [MC] et employés de la fonction publique [EFP]) pour chaque division (par le biais d'événements ciblés tels que le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées en octobre) et se concentrent sur le recrutement d'étudiants.

En outre, le service de dotation en personnel de la GRC a pris les initiatives suivantes qui ont eu un effet positif sur l'accessibilité :

- En 2020, le service de dotation en personnel de la GRC est passé d'une formation en classe, dirigée par un facilitateur et donnée à des moments précis, à une formation en ligne, autodirigée et à la demande, ce qui a permis à l'apprenant d'avoir un plus grand contrôle sur l'expérience d'apprentissage. Cela a amélioré l'accès pour les personnes ayant des handicaps physiques et d'apprentissage, car l'utilisation d'Agora dans la conception et l'organisation de la formation signifie également l'adoption d'une présentation standard de l'industrie (contrairement aux présentations PowerPoint conçues par des non-experts), ce qui améliore l'accessibilité pour certaines personnes souffrant de troubles de l'apprentissage, de troubles cognitifs ou de troubles visuels.
- En 2021, le cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) a été ajouté au programme d'études des personnes ayant des pouvoirs de dotation sous-délégués.
- En 2023, les modifications de la politique et du cadre de délégation ont été mises en œuvre en réponse à l'entrée en vigueur, le 1er juillet, des modifications de la LEFP relatives aux préjugés et aux obstacles en matière d'évaluation.

Les prochains rapports d'étape feront état de progrès supplémentaires sur ce point et sur d'autres pratiques de dotation en personnel.

---

## **Environnement bâti**

---

### **Résultat souhaité**

Un accès accueillant et sans obstacle aux bâtiments, aux bureaux et aux installations de la GRC dans tout le pays.

### **Obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité**

- Les clients et les employés se heurtent à des obstacles en ce qui concerne :
- L'absence de places de stationnement accessibles
- Les voies et les portes ne sont pas accessibles
- Les toilettes ne sont pas accessibles
- Les questions d'accessibilité relatives aux animaux d'assistance sur le lieu de travail

### **Quelle forme ont pris les efforts déployés pour supprimer ou prévenir les obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité?**

Le manuel de gestion immobilière de la sous-direction de la gestion des biens immobiliers et de l'environnement de la GRC exige que les installations appartenant à la GRC ou louées par elle soient accessibles et exemptes d'obstacles, et qu'elles répondent aux exigences de la Norme sur l'accès sans obstacle aux biens immobiliers, telle qu'elle est décrite dans la Directive sur la gestion des biens immobiliers.

Les Biens immobiliers de la GRC disposent d'une conception commune pour les détachements de petite taille qui comprend des vestiaires accessibles à tous et des caractéristiques d'accès sans obstacle. À ce jour, quatre détachements (Ingonish, Rocky Harbour, Luduc et Cochrane) mettent à l'essai les vestiaires accessibles à tous.

En outre, la Sous-direction de la gestion des biens immobiliers et de l'environnement signera prochainement un protocole d'entente avec Normes d'accessibilité Canada (NAC) qui lui permettra de consulter régulièrement NAC sur les normes et les pratiques exemplaires afin d'améliorer les normes techniques et les conseils destinés à la communauté des biens immobiliers de la Gendarmerie royale du Canada. La Sous-direction des biens immobiliers de la GRC collaborera avec NAC afin d'établir une compréhension commune de l'accessibilité de l'environnement bâti dans le contexte de la GRC et de déterminer les critères, les normes et les pratiques exemplaires pour que les sites de la GRC soient à la fine pointe de la technologie : inclusifs, accessibles et accueillants. Les normes techniques de la GRC pour les détachements seront régulièrement examinées par NAC et nous tiendrons compte des recommandations concernant les éléments à améliorer afin de rendre nos installations plus accessibles. La GRC mettra à jour les documents de conception des lieux de travail et des bâtiments de base publiés afin d'assurer la cohérence et la coordination avec les normes établies par NAC, dans la mesure du possible. NAC a signé six protocoles d'entente, quatre avec les provinces et deux avec

d'autres ministères fédéraux.

La GRC commence à mettre en place la structure de gouvernance nécessaire à la création et au maintien de réseaux internes et externes permettant de suivre les progrès réalisés. Cela permettra de lancer le processus de contrat pour une vérification à l'échelle nationale des éléments des bâtiments de base et des espaces occupés par la GRC, y compris les espaces de service à la clientèle et la politique et le programme concernant les animaux. D'autres renseignements seront communiqués dans les prochains rapports d'étape.

---

## **Conception et prestation de services et de programmes**

---

### **Résultat souhaité**

Le résultat global souhaité pour la conception et la prestation de services et de programmes est de faire en sorte que les services à la clientèle en personne, par téléphone et en ligne soient accessibles aux personnes handicapées.

### **Obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité**

- Disponibilité des services de gestion de l'incapacité pour les employés de la fonction publique
- Faible compréhension des mesures d'adaptation, du handicap et de la gestion de l'incapacité par les gestionnaires, les superviseurs et les conseillers en relations de travail de la GRC
- La gestion de l'incapacité est perçue comme conflictuelle par la direction et les employés

### **Quelle forme ont pris les efforts déployés pour supprimer ou prévenir les obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité?**

En 2023, la GRC a commencé à explorer la possibilité d'établir un bureau ou un centre virtuel pour la gestion de l'incapacité et l'accessibilité. L'organisation a élaboré un cadre pour un éventuel programme de gestion de l'incapacité pour les employés de la fonction publique. Ce cadre fait actuellement l'objet d'une consultation auprès du personnel des divisions. Les prochaines étapes consisteront à intégrer les commentaires dans le cadre et à consulter les syndicats. Le réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC pour les employés et son groupe d'action ont également été consultés et invités à donner leur avis. Les programmes de gestion de l'incapacité pour toutes les catégories d'employés feront également l'objet d'un examen et d'un suivi continu. Les lignes directrices de la GRC sur l'obligation d'adaptation sont mises à jour et font l'objet d'une consultation dans le cadre de ce cycle de progrès. Le Passeport

pour l'accessibilité en milieu de travail du GC sera également lancé lors du cycle de formation 2023-2024.

Les prochains rapports d'étape feront état d'une formation des gestionnaires sur les lignes directrices actualisées en matière de gestion de l'incapacité, ainsi que d'un examen et d'une mise à jour du programme de « services de police dépourvus de préjugés », et de la politique et du programme concernant les animaux d'assistance.

---

## **Technologies de l'information et de la communication**

---

### **Résultat souhaité**

Veiller à ce que notre organisation dispose d'une infrastructure de gestion de la technologie et de l'information utile et actualisée qui répond aux besoins des personnes handicapées.

### **Obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité**

- Formation et soutien pour les outils et technologies informatiques adaptés requis
- Les documents sur le lieu de travail doivent être accessibles
- Le contenu de l'apprentissage doit être accessible
- Évaluation détaillée de l'accessibilité du SIGRH requise

### **Quelle forme ont pris les efforts déployés pour supprimer ou prévenir les obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité?**

En 2023, la GRC commence à mettre en place la structure de gouvernance nécessaire à la création et au maintien de comités internes et externes chargés de la mise en œuvre et du suivi des progrès. Cela permettra également de lancer le processus de création d'un cadre pour les technologies de l'information et de la communication en matière d'accessibilité, avec la contribution des réseaux d'employés. Des processus seront prochainement mis en place pour améliorer la formation et le soutien en ce qui a trait aux outils et aux technologies informatiques adaptés, avec un accent particulier mis sur l'environnement de travail hybride.

Comme indiqué précédemment, les SNA de la GRC ont pris les mesures nécessaires pour sensibiliser la division à l'importance de l'accessibilité et aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Les SNA ont activement soutenu et financé la formation du personnel sur les différents aspects de l'accessibilité et son incidence sur le travail des concepteurs pédagogiques

et des créateurs de projets multimédias; en mettant l'accent sur la sensibilisation comme première étape. Au cours des 18 derniers mois, le groupe de travail a :

- Animé trois séances de sensibilisation à l'accessibilité :
  - Conception accessible – Partie 1 (théorie)
  - Conception accessible – Partie 2 (pratique)
  - Série de trois conférences :
    - EDSC sur la voie de l'accessibilité
    - Présentation FABLE
    - Expérience des utilisateurs de technologies d'assistance (une journée dans la vie d'un utilisateur de technologies d'assistance)
- Participé à la conception et à l'élaboration de la formation afin d'améliorer le niveau d'accessibilité de nos produits de formation :
  - David Berman Communications – Formation de base
  - Conférence sur l'accessibilité de l'Université de Guelph
  - eLearning Guild – Accessibilité et inclusion
  - Deque University
    - Certification de l'Association internationale des professionnels de l'accessibilité
    - Spécialiste de l'accessibilité sur le Web (Web)
- Fait les recherches requises, crée des outils et les a partagés pour aider les concepteurs pédagogiques et les créateurs de projets multimédias à adopter une conception basée sur l'accessibilité et les caractéristiques techniques qui y sont associées dans notre apprentissage :
  - Conception inclusive – Aide-mémoire et listes de contrôle
  - Installation du ruban d'accessibilité dans la suite Office
  - Normes relatives à l'offre d'apprentissage (matériel d'apprentissage en ligne et en classe)

Au cours de l'année à venir, les SNA de la GRC poursuivront leurs recherches et prendront les mesures nécessaires pour intégrer l'accessibilité dans les processus de perfectionnement et de formation.

---

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

---

### **Résultat souhaité**

Garantir que les critères d'accessibilité sont pris en compte lors de l'achat de biens, de services

et d'installations, et que les produits comportent des caractéristiques d'accessibilité, le cas échéant.

### **Obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité**

- Nécessité de mettre en place des procédures d'approvisionnement et de passation de marchés qui tiennent compte des biens et services liés à l'accessibilité afin d'aider les employés et les clients handicapés.
- Absence de fonds central pour l'achat de biens et de services liés au milieu de travail afin de faciliter les mesures d'adaptation.

### **Quelle forme ont pris les efforts déployés pour supprimer ou prévenir les obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité?**

La GRC commence à mettre en place la structure de gouvernance nécessaire à la création et au maintien de comités internes et externes chargés de la mise en œuvre et du suivi des progrès. Cela permettra également de lancer le processus d'acquisition de fonds centraux pour l'achat de biens et de services liés au milieu de travail afin de faciliter l'adaptation. Entre 2023 et 2025, la GRC fera en sorte que les critères d'accessibilité soient bien compris et inclus dans les indicateurs de rendement. D'autres renseignements seront communiqués dans les prochains rapports d'étape.

---

## **Transport**

---

### **Résultat souhaité**

Faire en sorte que le cadre de transport de la GRC intègre l'accessibilité et tient compte de toutes les exigences en matière d'accessibilité.

### **Obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité**

- Absence de lignes directrices concernant les transports accessibles vers les installations de la GRC dans toutes les régions.
- L'examen du réseau de transport n'est pas à jour.

### **Quelle forme ont pris les efforts déployés pour supprimer ou prévenir les obstacles énoncés dans le Plan en matière d'accessibilité?**

En 2023, la GRC commence à mettre en place la structure de gouvernance nécessaire à la création et au maintien de réseaux internes et externes permettant de suivre les progrès réalisés. La GRC commencera l'examen du cadre de transport, y compris les politiques, les programmes, les procédures et les infrastructures (c.-à-d. les véhicules). Dans un avenir rapproché, l'organisation mettra à jour, simplifiera et améliorera les processus visant à répondre aux besoins des employés handicapés en matière d'outils et de technologies de transport adapté, y compris des lignes directrices pour les transports accessibles dans chaque région.

# Consultations

Le présent rapport d'étape en matière d'accessibilité s'appuie sur les commentaires des employés, des partenaires et des clients, en particulier ceux qui s'identifient comme des personnes handicapées, que nous avons reçus par le biais de diverses consultations et collaborations et qui resteront un élément permanent de ce plan. Des plans de consultation et des rapports d'étape seront également publiés à la suite de ces consultations continues.

La section suivante décrit les méthodes utilisées par la GRC pour consulter les employés qui s'identifient comme personnes handicapées et les membres du public à propos des questions liées à l'accessibilité, aux mesures d'adaptation, aux obstacles, au harcèlement et à la discrimination, et à d'autres expériences concernant l'accessibilité à la GRC, ainsi que l'analyse des résultats de ces consultations.

## **Réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC et son groupe d'action**

La GRC a lancé le réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité et son groupe d'action en septembre 2022. Sa mission est de défendre les questions en matière d'incapacité et d'accessibilité en ciblant et en communiquant les pratiques exemplaires et les solutions aux problèmes auxquels se heurtent les employés handicapés. Le groupe d'action est composé de membres de toutes les catégories d'employés (MR, MC, EFP) de notre organisation et fournira des commentaires et des conseils aux responsables de l'accessibilité, au GEDI, à l'équipe de direction de la GRC et au Conseil national de la diversité et de l'inclusion afin d'améliorer l'environnement de travail de tous les employés handicapés.

En septembre 2022, le groupe a tenu sa réunion inaugurale à laquelle ont participé un certain nombre d'employés qui s'identifient comme des personnes handicapées, qui veulent soutenir les personnes handicapées ou qui sont en mesure de contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie en matière d'accessibilité et du Plan en matière d'accessibilité de la GRC. Les employés présents comprenaient des représentants des MR, des MC et des employés de la fonction publique (EFP) de diverses divisions et de différents secteurs d'activité.

Depuis sa création, le groupe a tenu de nombreuses réunions et discuté de divers sujets tels que les mesures d'adaptation, la gestion de l'incapacité, les animaux d'assistance, les transports, la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC, etc. En outre, la GRC a consulté les personnes handicapées sur des sujets tels que les transports accessibles, la révision du nouveau manuel du cadre de gestion de l'incapacité des fonctionnaires de la GRC, le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et la formation des conseillers en relations de travail.

La haute direction de la GRC a rencontré ce groupe en octobre 2023 pour le consulter sur

les questions relatives au Plan en matière d'accessibilité et au premier rapport d'étape. Cette réunion était dirigée par la directrice générale des politiques, stratégies et programmes en matière de ressources humaines, la directrice par intérim du Groupe de l'EDI et des membres de ce groupe. La consultation a principalement porté sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et sur les difficultés rencontrées lors de la recherche d'une adaptation, sur le capacitisme et sur la notion de « oui » par défaut lorsqu'il s'agit d'adaptation.

### **Comité consultatif interministériel des ressources humaines sur les personnes handicapées**

La GRC a complété ses consultations internes en s'adressant à des groupes interministériels tels que le Comité consultatif interministériel des ressources humaines sur les personnes handicapées. Cette démarche lui a fourni une plus grande perspective, un portrait plus large des différents handicaps et l'expertise supplémentaire d'experts interministériels en la matière, ainsi que des possibilités de partage de ressources précieuses. Le rapport du Conference Board du Canada sur les principales conclusions relatives aux personnes handicapées s'est avéré une ressource précieuse partagée par ce groupe. Le rapport pose une question clé : « Comment ce que vivent les personnes handicapées en milieu de travail interfère-t-il avec les possibilités d'avancement professionnel? ». Le rapport indique que « le capacitisme est une forme de discrimination qui découle de la croyance que "les capacités ou les caractéristiques d'une personne sont déterminées par son handicap ou que les personnes handicapées en tant que groupe sont inférieures aux personnes non handicapées" ». Même les personnes bien intentionnées peuvent faire preuve d'attitudes ou de comportements capacitistes.

Le capacitisme est l'un des obstacles les plus notables et les plus omniprésents qui empêchent de nombreuses personnes handicapées de progresser dans leur carrière. Presque toutes les personnes interrogées ont déclaré avoir été confrontées à des attitudes capacitistes et à de la discrimination à un moment ou à un autre de leur carrière. Les exemples les plus courants de capacitisme en milieu de travail sont les suivants :

- sous-estimer la capacité des personnes handicapées à exercer certaines fonctions – par exemple, les employeurs peuvent supposer que les personnes handicapées n'ont pas les compétences nécessaires à l'emploi sans d'abord se demander si des mesures d'adaptation pourraient rendre le poste plus accessible à une personne handicapée;
- surestimer le temps et l'argent associés à la mise en place de mesures d'adaptation et à l'amélioration de l'accessibilité d'un poste – les personnes handicapées n'ont souvent besoin que de petites modifications.

Ce rapport reflète les obstacles exprimés par les employés de la GRC lors de nos consultations avec eux. Ces obstacles sont abordés par le pilier de l'emploi de la Stratégie et du Plan en

matière d'accessibilité et par la formation sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC dispensée par le réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC et son groupe d'action à la communauté des relations de travail au sein de l'organisation.

### **Communauté de pratique des utilisateurs du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada**

Ce groupe est également composé de personnes handicapées que la GRC a consultées au sujet du Plan en matière d'accessibilité et du rapport d'étape. La communauté a dirigé la formation d'un facilitateur de la GRC concernant le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC. Cette formation a permis de former les conseillers en relations du travail sur l'utilisation du Passeport.

### **Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique**

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) a été créé pour permettre à la fonction publique de respecter ou de dépasser ses obligations au titre de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Le mandat du BAFP est le suivant :

- Élaborer et lancer une Stratégie en matière d'accessibilité pour la fonction publique et un plan de mise en œuvre;
- Fournir des conseils d'experts et une orientation, et assurer une coordination, pour les ministères et les organismes dans le cadre de la mise en œuvre des exigences de la Loi;
- Créer des initiatives ciblées pour améliorer l'accessibilité en milieu de travail.

La GRC a publié son premier Plan en matière d'accessibilité en janvier 2023. Depuis lors, elle a consulté les membres du BAFP qui ont vécu des expériences liées à l'incapacité. En octobre, les membres ont également participé à la première réunion du groupe de travail de la GRC sur l'accessibilité et ont beaucoup contribué à faire connaître au groupe de travail les responsabilités de la GRC en vertu de la Loi.

### **Réseau de l'accessibilité**

Le Réseau de l'accessibilité relève du gouvernement du Canada et est composé de fonctionnaires qui dirigent les initiatives sur l'accessibilité dans leurs ministères respectifs. Il est également composé de personnes handicapées et consulte à son tour d'autres réseaux interministériels. La GRC est membre de ce réseau et l'a consulté sur le Plan en matière d'accessibilité de la GRC ainsi que sur le rapport d'étape de l'accessibilité de la GRC, entre autres questions liées à l'accessibilité.

## **Commission canadienne des droits de la personne**

La Commission canadienne des droits de la personne a examiné la première Stratégie et le Plan en matière d'accessibilité de la GRC et a proposé des idées précieuses et des pistes d'amélioration que la GRC est en train de mettre en œuvre dans le Plan et dans le présent rapport d'étape. La Commission canadienne des droits de la personne a également offert des conseils utiles sur la manière de consulter les personnes handicapées et d'en rendre compte dans le cadre du Plan et du rapport d'étape. L'approche collaborative adoptée par la Commission canadienne des droits de la personne dans son processus d'examen a facilité la compréhension de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la législation connexe pour la GRC.

# Commentaires

## **Comment mettons-nous en œuvre notre plan en matière d'accessibilité au sein de la GRC et comment favorisons-nous l'accessibilité?**

Voici quelques-unes des mesures prises par la GRC pour tenir compte de la diversité des identités, des points de vue et des expériences au sein de l'organisation et dans l'ensemble de celle-ci. Les paragraphes ci-dessous mettent en évidence certains des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan en matière d'accessibilité et dans la promotion de l'accessibilité au sein de la GRC.

En septembre 2022, le réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité et son groupe d'action ont été lancés, ce qui a marqué un tournant pour l'organisation maintenant en mesure de prendre en compte les perspectives et les expériences vécues par les personnes handicapées, qu'il s'agisse d'employés ou de membres du public.

Ainsi, en janvier 2023, la GRC a déposé pour la première fois un plan en matière d'accessibilité visant à déterminer, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité. Le présent rapport d'étape porte sur les premiers instants de la mise en œuvre du Plan.

À l'automne 2023, la GRC lancera également le sondage sur l'accessibilité de la GRC pour les employés. Le sondage recueillera des renseignements sur l'accessibilité en milieu de travail, les mesures d'adaptation et les obstacles rencontrés par les employés et les personnes vivant avec un handicap, dans les domaines suivants : cycle de vie de l'emploi, technologies de l'information et de la communication, environnement de travail physique et bâti, et communications.

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada sera bientôt adopté par la GRC. Afin de garantir une adoption réussie, des conseillers en relations de travail, qui ont été formés par un intervenant responsable du Passeport pour l'accessibilité de la GRC, conseilleront les gestionnaires de la GRC à travers le Canada sur la manière de favoriser l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité à l'intention des employés handicapés.

Le groupe de l'EDI vient de lancer le Groupe de travail sur l'accessibilité de la GRC à la fin du mois d'octobre afin de faciliter la mise en œuvre du Plan en matière d'accessibilité. Le Groupe de travail sur l'accessibilité est composé de DG des piliers de l'accessibilité et d'un membre du réseau en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC. Le groupe de travail centre toutes ses activités sur l'approche « Rien à propos de nous sans nous » et a intégré la consultation et la co-conception dans son mandat.

## **Quels sont les obstacles rencontrés par les personnes qui interagissent avec la GRC?**

Voici quelques-uns des obstacles rencontrés par les employés et les clients :

- Des politiques et des programmes ambigus;
- Une sensibilisation ou une formation insuffisante des dirigeants en matière d'inclusion et de diversité;
- Un manque de connaissance des besoins de la communauté des personnes handicapées;
- Communications qui ne sont pas dans des formats accessibles et en langage clair;
- L'absence d'analyse efficace de l'équité en matière d'emploi et d'analyse comparative des taux de recrutement, de maintien en poste et de promotion des employés handicapés;
- Le manque de formation sur l'EDI et de gestion de l'incapacité;
- L'absence de jalons pour le recrutement de personnes handicapées pour les EFP, les MR, les MC et les étudiants;
- Des pratiques efficaces en matière de recrutement de personnel handicapé;
- L'absence de places de stationnement accessibles;
- Les voies et portes ne sont pas accessibles;
- Les toilettes ne sont pas accessibles;
- Les questions d'accessibilité relatives aux animaux d'assistance sur le lieu de travail;
- La disponibilité des services de gestion de l'incapacité pour les employés de la fonction publique;
- La faible compréhension des mesures d'adaptation, du handicap et de la gestion de l'incapacité par les gestionnaires, les superviseurs et les conseillers en relations de travail de la GRC;
- La gestion de l'incapacité est perçue comme conflictuelle par la direction et les employés;
- La formation et le soutien pour les outils et technologies informatiques adaptés sont requis;
- Les documents en milieu de travail doivent être accessibles;
- Le contenu de l'apprentissage doit être accessible;
- Une évaluation détaillée de l'accessibilité du SIGRH est requise;
- L'absence de lignes directrices concernant les transports accessibles vers les installations de la GRC dans toutes les régions;
- L'examen du réseau de transport n'est pas à jour.

### **Comment avons-nous pris en compte les commentaires que nous avons reçus?**

Les commentaires reçus de divers clients et employés ont été pris en compte dans la Stratégie et le Plan en matière d'accessibilité de la GRC et dans le présent rapport d'étape. Une partie des commentaires est en cours de mise en œuvre, comme indiqué dans les pages précédentes au titre des différents piliers. La plupart des commentaires seront mis en œuvre au cours des deux prochaines années.

# Conclusion

La GRC continue de prendre des mesures concrètes pour bâtir une organisation diversifiée, inclusive et accessible, outillée pour offrir des services de police modernes. Face à ces priorités et à d'autres en constante évolution, la GRC continue de viser l'excellence dans la prestation des services qu'elle offre aux Canadiens et dans toutes les collectivités qu'elle sert.

La Stratégie et le Plan en matière d'accessibilité, ainsi que le présent rapport d'étape, réitèrent cet engagement. Le plan a été élaboré en consultation avec des employés handicapés et des experts en la matière représentant diverses perspectives de l'ensemble du pays. En tant qu'organisation tournée vers l'avenir, nous nous engageons à respecter l'Énoncé et la Vision en matière d'accessibilité de la GRC et à assurer une meilleure accessibilité pour ses employés et le public au cours des cinq prochaines années :

La GRC aura cerné et éliminé les obstacles qui relèvent directement d'elle, de sorte que les employés et les clients ayant un handicap auront toutes les chances de participer pleinement et équitablement à un environnement inclusif et sans obstacle dans lequel ils pourront réaliser leur potentiel et sentir qu'ils ont vraiment leur place.

# Annexe A – Définitions d'un handicap

## Source:

- [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)
- [Guide fédéral de référence sur l'incapacité](#)

Vous trouverez ci-dessous une liste de lois et de définitions relatives aux handicaps, aux personnes handicapées et aux personnes invalides.

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

Personnes handicapées – Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a. soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b. soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

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

L'équipe de l'EE du SCT utilise maintenant le terme français « personnes en situation de handicap », lequel s'harmonise avec l'usage international et remplace le terme juridique « personnes handicapées » qui figure dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le Règlement sur l'équité en matière d'emploi. La définition juridique n'a pas changé.

## Loi canadienne sur l'accessibilité (article 2)

Handicap – 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.

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

### **Loi canadienne sur les droits de la personne (article 25)**

Déficiéncie – Déficiéncie physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.

### **Loi sur la pension de la fonction publique (article 3)**

Invalide – Incapable d'exercer régulièrement une occupation sensiblement rémunératrice.

### **Charte canadienne des droits et libertés**

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

### **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**

(e) Reconnaissant que la notion de handicap évolue et résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et des barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.