



2026-2028

Créer une GRC accessible

Plan en matière d'accessibilité 2026-2028
de la GRC



Table des matières

Table des matières2

Message de la dirigeante principale des ressources humaines 4

Responsabilisation et gouvernance..... 6

Général..... 8

Consultations14

Plan opérationnel en matière d’accessibilité de la GRC – Aller de l’avant.....21

 1. Communication, autre que les technologies de l’information et de la communication22

 2. Emploi25

 3. Environnement bâti 27

 4. Conception et prestation de programmes et de services.....28

 5. Acquisition de biens, de services et d’installations 30

 6. Technologies de l’information et des communications 30

 7. Transport32

Conclusion33

Annex A – Définitions d’un handicap34

Titre principal : Créer une GRC accessible

Variante du titre : Plan en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Gendarmerie royale du Canada, 2025.

ISSN 2817-0849

No de cat. PS62-4E-PDF

Message de la dirigeante principale des ressources humaines

Collègues,

Alors que nous entrons dans le cycle du Plan en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC, notre organisation poursuit sa transformation pour devenir plus accessible, inclusive et sans obstacle. Depuis la publication de notre dernier plan en janvier 2023, nous avons publié deux rapports d'étape en décembre 2023 et 2024, chacun reflétant nos réalisations, les leçons retenues et les efforts continus requis pour améliorer l'accessibilité. Ces rapports témoignent de notre responsabilité et de notre transparence, et mettent en évidence les mesures que nous prenons pour apporter des changements significatifs et durables.



Au cours des dernières années, l'accessibilité est devenue une partie intégrante de l'ensemble de l'organisation. Elle n'est plus considérée comme une initiative isolée, mais comme un élément essentiel de notre mode de fonctionnement. Chaque secteur d'activité a intégré l'accessibilité à ses plans, en veillant à ce qu'elle soit prise en compte à tous les niveaux de la prise de décision, de la planification et de la prestation de services. Ce changement marque un important jalon culturel : l'accessibilité est désormais au cœur de notre façon de travailler, de servir et de diriger.

Le Plan en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC repose sur ce principe. Il s'inscrit dans notre engagement à l'égard de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) de 2019 et de sa vision d'un Canada sans obstacle d'ici 2040, ainsi que dans notre vision organisationnelle de l'équité, de la dignité et du respect pour tous les employés et les collectivités que nous servons.

Plusieurs nouvelles initiatives illustrent les mesures prises dans le cadre de cet engagement. Le projet DCANE (Développement de candidats autistes / neurodivergents pour l'emploi) est une initiative de premier plan visant à renforcer les pratiques de recrutement et de maintien en poste et à créer des possibilités d'emploi intéressantes pour les personnes autistes et neurodivergentes. Le projet pilote « Communication Matters » rassemble des professionnels de la santé, des partenaires des forces de l'ordre et des personnes ayant du vécu dans le domaine afin d'améliorer la façon dont nous nous interagissons, communiquons et répondons aux besoins en matière d'accessibilité. Parallèlement, on se prépare à offrir des services d'interprétation en langue des signes à la demande par le biais d'un service virtuel à distance dans le cadre du projet « Decipher ». Des tests sont déjà en cours afin de garantir un soutien efficace et opportun dans l'ensemble de l'organisation.

Grâce à la consultation, au codéveloppement et à la responsabilisation, nous veillerons à ce que l'accessibilité soit intégrée dans chaque aspect de notre milieu de travail et de nos services. Nous sommes tous gagnants lorsque nous intégrons l'accessibilité à tout ce que nous faisons. Ensemble, avec le Plan en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC, nous continuerons à construire une organisation inclusive, respectueuse et sans obstacle pour toutes les personnes handicapées.

Nous remercions tous les employés et partenaires de la GRC pour leur engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion. En travaillant ensemble, nous façonnons un lieu de travail et une culture de service enracinés dans la dignité, l'équité et l'égalité des chances pour tous.

Merci,

Shelley Peters,

Dirigeante principale des ressources humaines

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

Gendarmerie royale du Canada

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 gouvernance¹ de l'organisation afin de s'assurer que, dans l'ensemble de la GRC, nous intégrons pleinement les priorités en matière d'accessibilité afin de collectivement favoriser leur progression.

Responsables de l'accessibilité

Responsable de l'accessibilité

- Shelley Peters, dirigeante principale des ressources humaines, championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)

Cadre supérieure désignée pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

- Tahanee McKnight, directrice exécutive, Politiques, stratégies et programmes en ressources humaines

Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion

- Surint. Darryl Dawkins, directeur, Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
- Sayeeda Jaigirdar, responsable de projet, conseillère principale, SLREDI

Gouvernance de la GRC

Comités

- État-major supérieur
- Comité de communications et de coordination (CCC)

Structures de gouvernance

- Responsable organisationnelle de la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité (Shelley Peters, DPRH)
- Championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Shelley Peters, DPRH)

- Direction PSPRH (Tahanee McKnight, directrice exécutive)
- SLREDI (surintendant Darryl Dawkins, directeur)
- Groupe de travail sur l'accessibilité
- Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC
- Responsables des piliers (les unités opérationnelles ci-dessous assumeront à la fois la responsabilité et l'obligation de rendre compte de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans propres aux piliers dans le cadre du plan d'accessibilité général)

Responsables des piliers

En tant que responsables désignés des piliers, les unités opérationnelles ci-dessous auront à la fois la responsabilité et l'obligation de rendre compte à l'égard de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans liés aux piliers dans le cadre du plan d'accessibilité général.

1. Communication (autre que TIC*) – DPRH et autres personnes identifiées dans le plan en matière d'accessibilité (*TIC – technologies de l'information et de la communication)
2. Emploi – DPRH et autres personnes identifiées dans le plan en matière d'accessibilité
3. Environnement bâti – Directeur général, Gestion des biens
4. Conception et prestation de services et de programmes – Divers responsables identifiés dans le plan en matière d'accessibilité
5. Acquisition de biens, de services et d'installations – Directeur général, Acquisition et marchés
6. Technologies de l'information et de la communication (TIC) – Directeur général des technologies de l'information et d'autres personnes identifiées dans le plan en matière d'accessibilité
7. Transport – Directeur général du transport

Général

Contexte organisationnel

La GRC est plus que le service de police national du Canada. Nous faisons partie du paysage canadien depuis 1873. Nous sommes l'un des rares services de police reconnus dans le monde entier pour l'excellence de ses services policiers et pour son image – la « police montée ».

La GRC s'acquitte de son mandat d'un océan à l'autre, aux échelles communautaire, provinciale, territoriale et fédérale, et ce, en prévenant les crimes, en veillant à l'application de la loi, en enquêtant sur les infractions et en assurant la sécurité publique. Nous offrons également notre expertise reconnue à l'échelle internationale en menant des activités policières internationales, y compris le maintien de la paix, et en partageant des renseignements avec des partenaires de confiance pour soutenir les enquêtes, et pour perturber et démanteler les opérations criminelles. Nos activités sont réparties en trois domaines clés : les services de police contractuels et autochtones, la Police fédérale et les services de police spécialisés. Nous travaillons dans plus de 700 détachements répartis dans 150 collectivités au pays, et fournissons des services de police dans plus de 600 communautés autochtones.

La composition de l'effectif de la GRC est unique, ce qui ajoute une dimension distincte, la diversité, à notre capacité d'effectuer un travail de haute qualité pour assurer la sécurité des collectivités. Le 1er avril 2025, la GRC comptait 32 609 employés, soit 19 130 membres réguliers et gendarmes spéciaux, 10 966 fonctionnaires, employés en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) et 2 513 membres civils, employés en vertu de la [Loi sur la Gendarmerie royale du Canada](#).

L'effectif de la GRC est composé de certains des meilleurs employés au Canada, qui ont à cœur de servir tous les Canadiens et de faire respecter la loi. Il importe pour nos employés de promouvoir une culture positive et professionnelle dans le cadre des efforts déployés pour innover et constamment nous améliorer. Parallèlement, nous continuons de déployer des efforts pour accroître la confiance des Canadiens envers la GRC, y compris celle des groupes en quête d'équité. Nous participons activement au processus continu de réconciliation et nous cherchons à renforcer la confiance ainsi que les relations avec les Premières Nations, les Métis et les Inuit. Nous sommes à l'écoute de la population et prenons des mesures concrètes pour traiter ces enjeux fondamentaux et à long terme qui dépassent le cadre temporel du présent Plan, mais qui seront soutenus par la stratégie qu'il contient. Pour obtenir des résultats au cours des prochaines années, nous avons défini trois priorités fondamentales qui orienteront nos ressources et nos investissements alors que nous continuerons d'assurer la sécurité du Canada. Plus précisément, nous nous pencherons sur le recrutement et le maintien en poste des employés, la culture du milieu de travail ainsi que l'excellence opérationnelle. L'accessibilité fait partie de la culture

du milieu de travail, et le plan en matière d'accessibilité 2026-2028 est un grand pas vers l'excellence.

Notre priorité absolue est d'être une organisation moderne, inclusive et saine qui reflète les attentes de ses employés et de toute la population du Canada. Ainsi, il faut continuellement nous efforcer de trouver des moyens de mieux prendre soin de nos employés, de traiter tous ceux que nous servons avec dignité et respect, et d'effectuer notre travail policier de manière à instaurer la confiance. Cela nous permettra de remplir notre mandat principal, qui est d'assurer la sécurité de la population.

Loi canadienne sur l'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi) est entrée en vigueur le 11 juillet 2019, et son objectif est de « faire du Canada un pays exempt d'obstacles, en particulier pour les personnes handicapées ».

La Loi définit le handicap comme toute déficience ou limitation fonctionnelle qui entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société. Cette définition couvre un large éventail de problèmes de santé – visibles et invisibles – notamment ceux liés à la douleur, à la flexibilité, au développement cognitif, à la santé mentale et aux maladies chroniques. La plupart des Canadiens seront atteints d'un handicap à un moment ou à un autre de leur vie, qu'il soit temporaire (comme une jambe cassée) ou permanent (une maladie chronique).

La Loi s'applique au Parlement, aux ministères et aux organismes du gouvernement du Canada, aux sociétés d'État et aux entreprises du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale, comme dans les domaines des services bancaires, des télécommunications et du transport.

Bien que la Loi soit assortie de la vision à long terme d'une accessibilité complète à atteindre d'ici 2040, elle impose tout de même de nombreuses exigences dans l'intervalle. Tous les trois ans, les entités sous réglementation fédérale doivent :

- préparer et publier un plan d'accessibilité pluriannuel afin de supprimer les obstacles pour les personnes qu'elles embauchent et ceux repérés dans la façon de mener leurs activités;
- établir un mécanisme de rétroaction bilatérale avec les personnes, groupes et réseaux au sein de la communauté des personnes handicapées;
- rendre compte chaque année des progrès qu'elles ont accomplis afin d'accroître l'accessibilité et de tenir compte de la rétroaction reçue.

Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada

Le gouvernement a donné à la fonction publique du Canada le mandat de montrer l'exemple et de devenir un modèle international d'accessibilité inspirant. L'initiative [*Rien sans nous : La Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*](#) inclut une feuille de route stratégique permettant aux ministères de concevoir un Plan en matière d'accessibilité initial qui fera en sorte que la prise de décisions concernant l'inclusion des personnes handicapées soit plus délibérée, transparente et responsable.

Au cœur de cette stratégie se trouvent cinq objectifs interconnectés qui orientent les mesures prises par la fonction publique pour répondre aux exigences de la Loi. Ces objectifs sont :

- accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées;
- améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti;
- rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous;
- concevoir et offrir des programmes et des services exempts d'obstacles;
- fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles.

Cadre stratégique

En tant qu'employeur de la fonction publique fédérale, le Secrétariat du Conseil du Trésor et son Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique dirigent la mise en œuvre de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, « Rien sans nous ». Emploi et Développement social Canada (EDSC) est chargé de superviser la mise en œuvre de la Loi et du Règlement en tant que principal ministère du gouvernement du Canada responsable des programmes liés au travail.

À la GRC, la dirigeante principale des ressources humaines (DPRH) est la responsable organisationnelle de l'accessibilité, par l'intermédiaire du SLREDI, qui est resté à l'affût de l'évolution du cadre législatif sur l'accessibilité et s'est vu confier la responsabilité d'élaborer le Plan en matière d'accessibilité de la GRC.

En octobre 2021, Emploi et Développement social Canada a consulté les ministères fédéraux sur les orientations à suivre pour élaborer les premiers plans en matière d'accessibilité. Le Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de la GRC et le Conseil national pour la diversité et l'inclusion ont formulé des commentaires. La GRC a également consulté des personnes handicapées ainsi que des experts d'autres ministères pour formuler le premier plan en matière d'accessibilité. Cette consultation est un processus continu et le restera également pour la durée du plan en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC.

État actuel – Personnes handicapées

La GRC a réalisé d'importants progrès au chapitre de la représentation des personnes handicapées au sein de l'organisation. Au 1er avril 2025, 2,5 % des employés se sont déclarés handicapés, soit une augmentation de 132 employés par rapport à l'année précédente. Cette croissance, bien que modeste, démontre que des efforts ciblés ont un impact et donnent l'élan nécessaire à la poursuite des progrès.

La représentation est plus élevée chez les employés de la fonction publique (4,3 %) et les membres civils (3,3 %), ce qui montre que les pratiques de recrutement et d'emploi axées sur l'accessibilité pour ces catégories d'employés portent leurs fruits. La représentation des membres réguliers (1,3 %) reste plus faible, et cet écart met en évidence la possibilité d'améliorer les pratiques de sensibilisation et d'inclusion pour les rôles policiers opérationnels.

Le recrutement et les promotions demeurent des éléments pouvant être améliorés. En 2024-2025, 2,5 % des nouveaux employés étaient des personnes handicapées. Les promotions représentaient 1,8 % des possibilités d'avancement, ce qui montre que les personnes handicapées entrent dans l'organisation et y progressent, les possibilités de progression augmentant au fur et à mesure que les initiatives en matière d'accessibilité se développent.

Dans l'ensemble, l'état actuel reflète des progrès continus qui reposent sur une base solide d'initiatives en cours. S'appuyant sur les engagements précédents en matière d'accessibilité, la GRC continuera à :

- accroître le recrutement inclusif afin d'attirer davantage de personnes handicapées, en particulier pour les postes de membres réguliers;
- renforcer les systèmes de maintien en poste et de soutien pour favoriser la croissance;
- améliorer les parcours professionnels pour que les personnes handicapées aient des possibilités d'avancement équitables.

Cela reflète à quel point la GRC est déterminée à créer un milieu de travail où les personnes handicapées sont représentées, incluses et soutenues à chaque étape de leur carrière. Expand inclusive recruitment to attract more persons with disabilities, especially in Regular Member roles.

Vision et énoncé de la GRC en matière d'accessibilité

La GRC assurera une meilleure accessibilité pour ses employés et le public entre 2026 et 2028 et par la suite :

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 entretenir un sentiment d'appartenance.

Processus de rétroaction ministériel

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, la GRC a établi un processus ministériel pour recevoir et traiter les commentaires concernant la mise en œuvre du présent Plan en matière d'accessibilité et les obstacles auxquels se heurtent nos employés et les personnes qui interagissent avec notre organisation.

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

- Le présent Plan en matière d'accessibilité sera publié sur les sites Web interne et externe de la GRC. Il sera également publié 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 courriel suivante : rcmpaccessibility-accessibilitegrc@rcmp-grc.gc.ca.
- Une enquête a été réalisée pour recueillir les réactions 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 soulevées, les questions pertinentes seront traitées en faisant appel aux structures de gouvernance.
- Les commentaires reçus se refléteront régulièrement dans les mises à jour du plan en matière d'accessibilité.
- Il est possible d'utiliser les coordonnées indiquées pour demander une copie de la description du processus de rétroaction dans un autre format.
- Il est aussi possible d'utiliser les coordonnées indiquées pour demander une copie du plan en matière d'accessibilité dans un autre format.
- La GRC accusera réception de tous les commentaires qui n'auront pas été envoyés de façon anonyme.
- Il est possible d'utiliser les coordonnées indiquées pour formuler des commentaires.
- On accusera réception des commentaires au moyen de la méthode utilisée pour les envoyer, à moins qu'ils aient été envoyés de façon anonyme.

Coordonnées pour communiquer avec la GRC

Par courriel

La personne-ressource désignée pour recevoir les commentaires ou pour fournir 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

Par la poste

Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion (SLREDI)
73, promenade Leikin
Arrêt postal n° 52
Ottawa ON K1A 0R2

Par téléphone (numéro sans frais)

1-833-690-3508

Consultations

Le Plan en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC 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, qui resteront un élément permanent de ce plan². Des plans de consultation et des rapports d'étape découleront également de ces consultations continues.

La section suivante décrit les méthodes utilisées par la GRC pour consulter des employés qui s'identifient comme des personnes handicapées et des 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 relatives à l'accessibilité à la GRC, et fait état de l'analyse des résultats de ces consultations.

Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC

La GRC a lancé son Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées en septembre 2022. La mission de ce groupe est de défendre les questions en matière de handicap et d'accessibilité en déterminant les meilleures pratiques en matière d'accessibilité et les solutions aux problèmes auxquels se heurtent les employés handicapés et en les communiquant. Le réseau est composé d'employés de toutes les catégories — membres réguliers, membres civils et employés de la fonction publique — au sein de notre organisation et fournit des commentaires et des conseils aux responsables de l'accessibilité, au Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, à l'équipe de gestion supérieure 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. Le réseau continue d'être une ressource et un soutien pour les membres du groupe de travail sur l'accessibilité dans divers domaines, comme la mise en œuvre du [*Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada*](#), la gestion de l'incapacité et les conseils en matière d'adaptation.

Comité consultatif interministériel des RH sur les personnes handicapées

En guise de complément à ses consultations internes, la GRC a communiqué avec des groupes interministériels, comme le Comité consultatif interministériel des RH sur les personnes handicapées, ce qui lui a permis d'élargir ses horizons, de connaître une plus vaste gamme de représentation des divers handicaps et d'obtenir une expertise supplémentaire de la part d'experts en la matière interministériels et de profiter de possibilités de partage de ressources précieuses. Le réseau continue d'être une source d'information précieuse pour la GRC.

Communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité

En plus de ses consultations internes, la GRC s'est également adressée à la communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité. Cela lui a permis d'obtenir des perspectives plus vastes, une représentation accrue des divers handicaps et une expertise.

Communauté de pratique des adhérents au passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

La GRC a également participé activement à ce réseau. La communauté de pratique des adhérents au passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada comprend également des personnes handicapées que la GRC a consultées au sujet du plan en matière d'accessibilité et du rapport d'étape. La communauté de pratique a dirigé une formation pour facilitateurs à la GRC pour le passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Cette formation a permis de former les conseillers en relations de travail sur le passeport et de lancer une formation sur le passeport pour l'accessibilité à l'échelle de la GRC dans le cadre du dernier plan en matière d'accessibilité, ce qui est également prévu dans le nouveau plan.

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 préparer la fonction publique à respecter ou à dépasser ses obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Le mandat du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique est le suivant :

- élaborer et lancer une [Stratégie sur l'accessibilité](#) pour la fonction publique et un plan de mise en œuvre;
- fournir des conseils d'expert, un leadership et une coordination aux ministères et aux organismes afin de mettre en œuvre les exigences de la Loi;
- élaborer 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, elle a consulté des membres du BAFP qui ont des expériences concrètes de handicap. Dans le plan d'accessibilité 2026-2028, les membres ont également été consultés sur les responsabilités de la GRC en vertu de la loi. Le BAFP a également formé des personnes à la GRC pour gérer le passeport.

Réseau de l'accessibilité

Le Réseau de l'accessibilité est un réseau du gouvernement du Canada composé de fonctionnaires

qui mènent les initiatives sur l'accessibilité dans leurs ministères respectifs. Il est également composé de personnes handicapées et consulte d'autres réseaux interministériels. La GRC est membre de ce réseau et l'a consulté au sujet du plan en matière d'accessibilité 2026-2028 et du rapport d'étape sur l'accessibilité de la GRC, ainsi que sur d'autres questions connexes.

Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a examiné le premier plan en matière d'accessibilité de la GRC et a fourni des renseignements précieux et des suggestions d'amélioration que la GRC met actuellement en œuvre dans son plan et dans ses rapports d'étape. La CCDP a également offert des indications précieuses sur la façon de consulter des personnes handicapées et d'en rendre compte au moyen du plan et du rapport d'étape. Cette approche collaborative adoptée par la CCDP dans le cadre de son processus d'inspection a aidé à comprendre la Loi canadienne sur l'accessibilité et les dispositions législatives concernées pour la GRC.

Sondage sur l'accessibilité à la GRC 2023-2024

Le sondage sur l'accessibilité pour les employés de la GRC de 2023 a été menée du 18 décembre 2023 au 11 mars 2024. Le sondage a permis d'obtenir l'opinion des employés de la GRC sur la façon dont l'organisation met en œuvre son plan d'accessibilité et sur les divers obstacles rencontrés par les employés de la GRC. Les informations recueillies permettent à la Gendarmerie de mesurer l'efficacité des mesures en cours et d'éclairer le rapport d'étape et les versions futures du plan en matière d'accessibilité de la GRC. Le sondage était axé sur les employés de la GRC qui vivent avec un handicap, les superviseurs et les gestionnaires d'employés qui vivent avec un handicap et les alliés ou les employés concernés par une personne vivant avec un handicap. Ceux qui ne faisaient pas partie de l'une de ces trois catégories étaient retirés de l'enquête.

Sur les 1 775 employés qui ont répondu au sondage au départ³:

- 23 % [412] ont indiqué qu'ils vivaient avec un handicap;
- 24 % [434] ont indiqué être un superviseur ou un gestionnaire;
- 15 % ont indiqué être un allié d'une personne vivant avec un handicap ou un employé préoccupé pour une telle personne;
- 50 % [883] ont indiqué n'appartenir à aucune de ces catégories.

Le sondage était conçu d'une façon telle que ceux qui ont répondu qu'ils n'appartenaient à aucune de ces catégories ont été retirés du sondage. Parmi les participants restants, 49 % étaient des employés de la fonction publique, 36 % étaient des membres réguliers et 11 % étaient des membres civils. Plus de la moitié des répondants étaient des femmes, près de 10 % se sont identifiés comme étant 2ELGBTQIA+, 6 % comme étant Autochtones et 18 % comme faisant partie d'une minorité visible. Les personnes vivant avec un handicap qui ont continué de répondre à l'enquête représentaient environ 61 % des

employés de la GRC ayant un handicap, selon le Système d'information sur la gestion des ressources humaines de la GRC (SGIRH)⁴.

Près de la moitié des répondants ont indiqué avoir fait face à des obstacles systémiques, y compris ceux liés à la promotion et au comportement. En ce qui concerne la sensibilisation à l'accessibilité, près de la moitié des employés handicapés ont indiqué qu'ils étaient au courant des services d'accessibilité offerts à la GRC. De plus, la majorité des répondants estimaient pouvoir discuter de leur handicap ou de leurs obstacles au travail avec leur superviseur ou leur gestionnaire. Les résultats démontrent que plus de la moitié des répondants ont indiqué souffrir d'une trouble de la santé mentale, puis d'un problème de santé chronique. La moitié des répondants ont indiqué ne pas s'être autodéclarés comme étant une personne handicapée dans le questionnaire d'auto-identification du SIGRH ou dans le Portail des applications du Conseil du Trésor.

Le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022-2023](#) confirme que l'accessibilité reste une priorité au sein de la GRC. Le taux de participation global était de 27 %, dont 43 % étaient des fonctionnaires, 37 % des membres civils et 16 % des membres réguliers. Parmi les personnes handicapées interrogées, les résultats montrent des signes encourageants de progrès : par rapport au sondage de 2020, davantage d'employés ont déclaré être mieux informés des procédures concernant les mesures d'adaptation et reconnaître davantage l'accessibilité comme une valeur organisationnelle. (Source : Centre de sondage de la GRC)

Parallèlement, les [résultats du sondage](#)⁵ ont permis d'identifier les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires doivent être déployés. Les employés handicapés continuent de signaler des niveaux plus élevés de stress lié au travail et d'obstacles à l'avancement professionnel par rapport à leurs collègues non handicapés. Toutefois, une évolution est visible, notamment en ce qui concerne la sensibilisation, l'engagement des dirigeants et les premiers effets du plan en matière d'accessibilité de la GRC, qui met l'accent sur l'amélioration du processus de mesures d'adaptation et des outils de travail, ainsi que l'intégration de l'accessibilité aux activités quotidiennes. Ces résultats mettent en évidence à la fois les progrès réalisés et les possibilités d'amélioration. Guidée par les commentaires des employés, la GRC continuera à aller de l'avant avec des initiatives en matière d'accessibilité pour s'assurer que tous les employés, y compris ceux qui sont handicapés, peuvent s'épanouir dans un milieu de travail sûr, inclusif et positif.

Boîte de courriel des services d'accessibilité de la GRC et autres commentaires

La boîte de courriel des services d'accessibilité de la GRC comprend un mécanisme pour les commentaires sur le site Web de la GRC, où le plan en matière d'accessibilité est affiché. Les lecteurs peuvent envoyer leurs commentaires par le biais d'un formulaire en ligne. Ainsi, la GRC a reçu de nombreux commentaires au cours des trois dernières années. Parmi les questions importantes qui ont été portées à notre attention figurent les suivantes :

- Demande d'information sur le pilier Conception et prestation de programmes et de

services du Plan en matière d'accessibilité de la GRC. Cette demande émanait de l'Agence des services frontaliers du Canada qui souhaitait une collaboration. La GRC a répondu à cette demande et continuera à collaborer avec l'ASFC et d'autres ministères au sujet de l'accessibilité.

- Demande d'information sur les statistiques relatives à la neurodiversité au sein de la communauté policière et sur les pratiques exemplaires pour présenter des informations écrites d'une manière accessible aux personnes neurodivergentes. La GRC a réagi à cette demande et à d'autres en créant le programme Développement de candidats autistes / neurodivergents pour l'emploi (DCANE) et continuera à soutenir la communauté neurodivergente au sein de la GRC et du public.
- Demande d'information sur les outils et les services que notre organisation offre actuellement pour répondre aux besoins des citoyens et/ou des employés sourds et malentendants. La GRC a répondu à cette demande et nous avons maintenant le programme IVD/Decipher pour soutenir les citoyens sourds et malentendants.
- Lors de l'une de ses réunions, le réseau des personnes handicapées de la GRC avait besoin d'information concernant l'enquête sur l'accessibilité. Les résultats de l'enquête sur l'accessibilité de la GRC ont été publiés et sont disponibles sur la page Info de la GRC pour tous les employés.
- Un dossier sur l'accessibilité à la justice a été demandé pour la comparution à venir du Canada pour examen devant le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies. L'équipe de la GRC chargée de l'accessibilité a présenté un dossier au Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies et continuera à le faire pour le Plan en matière d'accessibilité 2026-2028.
- Le réseau des personnes handicapées de la GRC a demandé des commentaires sur les ajustements apportés au chapitre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. L'équipe de la GRC chargée de l'accessibilité a répondu à la demande et continuera à le faire pour le Plan en matière d'accessibilité 2026-2028.
- L'équipe du gouvernement du Canada chargée de l'accessibilité (BAFP) a demandé que soit rempli un questionnaire pour savoir à quel point les organisations sont prêtes à intégrer le passeport dans leurs processus organisationnels, y compris l'intégration du passeport numérique. La GRC a rempli le questionnaire et renvoyé les commentaires au BAFP et continuera à soutenir le passeport dans le cadre du Plan en matière d'accessibilité 2026-2028.

Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC

La GRC a lancé son Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées le 16 septembre 2022. La mission de ce groupe est de défendre les questions liées aux handicaps et à l'accessibilité en ciblant et en communiquant les pratiques exemplaires et les solutions aux problèmes auxquels se heurtent les employés handicapés. Le réseau est composé d'employés de toutes les catégories au sein de notre organisation et fournit des commentaires et des conseils aux responsables de l'accessibilité, au SLREDI, à l'équipe de gestion supérieure 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. Le groupe a été proactif et a tenu des réunions et des sessions de consultation dans l'ensemble de l'organisation. Certains de ses membres ont également reçu une formation sur le passeport pour l'accessibilité et des sessions sur ce dernier ont été organisées au cours du dernier cycle du Plan en matière d'accessibilité. C'était l'une des nombreuses étapes vers la tenue de consultations directes plus intentionnelles et sincères avec les employés handicapés. Le réseau poursuivra son travail utile et mènera des consultations sur les questions liées aux handicaps et à l'accessibilité au sein de la GRC.

La section suivante, « Ce que nous avons entendu sur la neurodiversité », présente en détail les témoignages de certains de ces employés sur la neurodiversité et d'autres sujets. Les informations présentées proviennent également de courriels envoyés par le Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées et d'autres employés de la GRC au cours des dernières années.

Ce que nous avons entendu sur la neurodiversité

Les pratiques actuelles de la GRC en matière de handicap et de neurodivergence sont fondées sur une approche médicale qui fait peser le fardeau sur les personnes au lieu de s'attaquer aux obstacles systémiques. Les commentaires reçus soulignent la nécessité d'adopter le modèle social du handicap, où pour les mesures d'adaptation on accepte par défaut et on supprime les pratiques incapacitantes, telles qu'exiger un nombre excessif de preuves et suivre des processus de recrutement rigides. Les candidats neurodivergents possèdent des atouts uniques, tels que la résolution de problèmes, l'attention aux détails et la créativité, qui sont souvent négligés dans les évaluations conçues pour les candidats neurotypiques. Des changements, tels que des formulaires rédigés en langage clair, des questions d'entrevue anticipées, des formats d'évaluation de rechange et une formation des recruteurs aux styles de communication des personnes neurodivergentes peuvent favoriser une meilleure équité. Les intervenants, y compris les réseaux d'accessibilité et les groupes d'employés, ont exprimé leur volonté de collaborer; cette consultation est le début d'un processus visant à cocréer un programme de recrutement plus solide qui reflète les besoins des personnes handicapées, des personnes neurodivergentes et des personnes souffrant de troubles de la santé mentale.

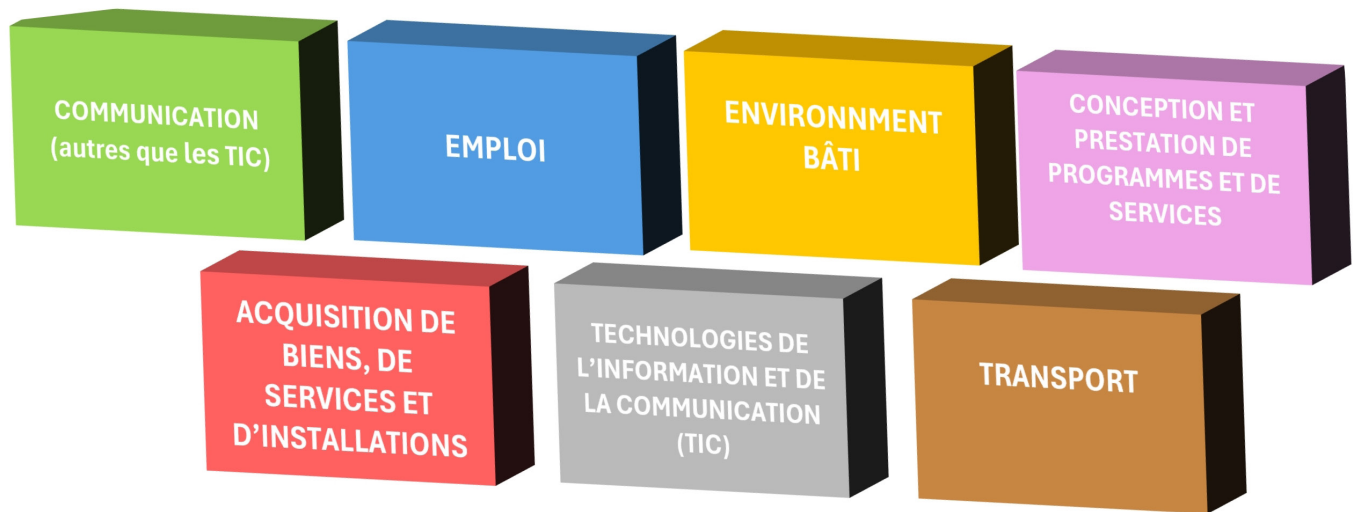
Principales recommandations :

- adopter le modèle social du handicap pour toutes les politiques, et accepter par défaut les mesures d'adaptation;
- réduire les exigences en matière de preuve et éliminer les pratiques discriminatoires qui retardent les mesures d'adaptation ou mènent à leur refus;
- réviser les processus de recrutement et d'évaluation pour garantir l'accessibilité (formulaires en langage clair, questions d'entrevue anticipées, options de réponses écrites);
- former les recruteurs et les analystes aux styles de communication avec les personnes neurodivergentes afin de réduire les préjugés lors de l'évaluation des candidats;

- mobiliser les intervenants, y compris les réseaux d'employés et les experts en accessibilité, pour améliorer conjointement les processus de recrutement;
- introduire à court terme des changements, tels que des formulaires inclusifs et des environnements d'entrevue adaptés aux sens, tout en concevant des réformes systémiques à long terme;
- tirer parti des forces des personnes neurodivergentes (attention aux détails, résolution de problèmes, créativité) à titre d'atouts précieux pour les fonctions policières et de sécurité;
- veiller à ce que les commentaires soient examinés par les membres du Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées afin de tirer parti de leur vécu pour la conception des programmes.

Les commentaires soulignent la nécessité pour la GRC de s'éloigner d'une approche du handicap fondée sur le modèle médical, qui fait peser le fardeau sur les individus, et d'adopter plutôt le modèle social du handicap avec une approche où on accepte par défaut les mesures d'adaptation. Les intervenants ont souligné que les pratiques actuelles de recrutement et d'évaluation désavantagent souvent les candidats neurodivergents, malgré leurs points forts avérés en matière de résolution de problèmes, d'attention aux détails et de créativité. Des changements, tels que des formulaires rédigés en langage clair, des questions d'entrevue anticipées, des formats d'évaluation de rechange et une formation des recruteurs aux styles de communication des personnes neurodivergentes ont été fortement recommandés. Le réseau de l'accessibilité et les groupes d'employés sont clairement disposés à collaborer, afin que le vécu de leurs membres contribue à la conception d'un programme de recrutement plus équitable et plus inclusif. Cette question a été abordée dans le cadre du pilier Communication (autre que les TIC).

Plan opérationnel en matière d'accessibilité de la GRC – Aller de l'avant



Plan opérationnel en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC

Le Plan opérationnel en matière d'accessibilité 2026-2028 s'appuie sur les progrès réalisés au cours des trois dernières années et réaffirme l'engagement de la GRC à devenir une organisation sans obstacle, inclusive et diversifiée. Ce plan axé sur les résultats décrit les domaines d'action prioritaires, les résultats souhaités et les activités particulières qui améliorent l'accessibilité dans nos politiques, nos programmes, nos services et notre culture en milieu de travail. Le plan identifie clairement les responsables, les partenaires et les délais de mise en œuvre, assurant ainsi une responsabilité à tous les niveaux.

Conformément à la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), le Plan 2026-2028 continue de mettre l'accent sur l'élimination des obstacles systémiques, l'amélioration des processus liés aux mesures d'adaptation et l'intégration de l'accessibilité dans les pratiques quotidiennes et la prise de décision. Il met l'accent sur les améliorations apportées pour les employés et la population, depuis les outils et technologies accessibles en milieu de travail jusqu'aux pratiques et aux services de communication inclusifs. Des mises à jour annuelles permettront de suivre les progrès réalisés et de s'assurer que les mesures restent adaptées à l'évolution des besoins.

La GRC fera aussi davantage appel aux structures de gouvernance et aux mécanismes de consultation afin d'impliquer activement les employés, les réseaux et les intervenants dans l'élaboration de solutions d'accessibilité. En favorisant la collaboration, en partageant les pratiques exemplaires et en accentuant la responsabilité des dirigeants, le Plan 2026-2028 donne à l'organisation les moyens de réaliser des progrès significatifs et durables. Ensemble, ces efforts contribueront à garantir que chaque employé peut contribuer, en fonction de son plein potentiel, dans un environnement de dignité, de respect et d'inclusion.

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

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

Obstacles

- gouvernance ambiguë des politiques et des programmes;
- faible sensibilisation des membres de la direction en ce qui concerne l'inclusion et la diversité ou formation insuffisante;
- manque de connaissance des besoins de la communauté des personnes handicapées;
- manque de communication dans des formats accessibles et en langage simple, et manque de formation connexe;
- pratiques axées sur la neurodivergence, promotion de cette dernière et sensibilisation à cette réalité.

En 2025, la GRC a lancé sa nouvelle stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, en s'appuyant sur les objectifs de la stratégie précédente, qui comprennent notamment un leadership qui promeut et met en œuvre l'EDI dans l'ensemble de l'organisation, une responsabilisation à tous les niveaux, l'intégration de l'EDI en tant que moteur de l'excellence opérationnelle et la mise en place d'un effectif qui reflète les valeurs des collectivités que nous servons.

En fonction de cette stratégie renouvelée, dans le Plan d'accessibilité 2026-2028 de la GRC, la Gendarmerie prévoit continuer à faire progresser les initiatives existantes, notamment promouvoir les programmes de formation existants, comme la [Série d'apprentissage sur l'accessibilité](#) de l'École de la fonction publique du Canada, organiser des activités de sensibilisation et d'apprentissage (p. ex., Semaine nationale de l'accessibilité, Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada), soutenir le réseau interne d'employés pour les personnes handicapées et collaborer avec les domaines de responsabilité concernés pour accroître la représentation des personnes handicapées à tous les niveaux et

dans toutes les catégories d'emploi.

De 2026 à 2028, la GRC continuera à publier son rapport annuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion et à élaborer un plan d'équité en matière d'emploi. Elle favorisera également le changement de culture au sein de la GRC grâce à [Prochain chapitre : Plan stratégique 2024-2027 de la GRC](#) et la stratégie d'EDI harmonisée. Un élément important serait notamment de promouvoir les dates importantes et commémoratives tout en soutenant et en promouvant divers réseaux d'employés, tels que le Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC.

Entre 2026 et 2028, la GRC continuera à soutenir l'accessibilité et l'inclusion en développant des outils et des ressources de communication qui favorisent la sensibilisation et s'alignent sur le plan de travail opérationnel. La participation aux principales campagnes de sensibilisation est un élément central de cet engagement. Il est ici notamment question de la Semaine nationale de l'accessibilité, de la Journée internationale des personnes handicapées et du Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces initiatives correspondent aux priorités du gouvernement du Canada et contribueront à promouvoir la pleine mise en œuvre de la [Stratégie sur l'accessibilité](#) sur une base annuelle.

On continuera d'inciter les employés de la GRC à participer aux activités de sensibilisation organisées par le gouvernement du Canada et le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique. Cela comprend des séances de formation, notamment sur le passeport pour l'accessibilité, des activités d'échange d'informations et la participation à des réunions du Réseau de l'accessibilité. Grâce à ces efforts, la GRC continuera à favoriser une culture d'inclusion et à contribuer à la création d'un milieu de travail plus accessible et sans obstacle.

Service d'interprétation virtuelle à distance (IVD) pour l'interprétation en langue des signes

De 2026 à 2028, la GRC continuera à soutenir l'objectif du gouvernement fédéral de créer un Canada sans obstacle d'ici le 1er janvier 2040. Pour répondre aux préoccupations liées à l'accessibilité, le Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de la GRC supervisera l'acquisition et la mise en œuvre d'un service d'interprétation virtuelle à distance (IVD) sur demande pour l'interprétation en langue des signes. Des évaluations et des examens des produits existants sont déjà en cours, et la phase pilote du programme d'IVD de la GRC devrait être lancée dans plusieurs détachements de la Colombie-Britannique à la fin de 2025.

Le projet DCANE (Développement de candidats autistes / neurodivergents pour l'emploi)

De 2026 à 2028, la GRC poursuivra le projet projet DCANE (Développement de candidats autistes / neurodivergents pour l'emploi). L'initiative menée par le Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (SLREDI) renforcera l'engagement de la

GRC en faveur de l'accessibilité en faisant progresser les stratégies de maintien en poste et de recrutement adaptées aux candidats autistes et neurodivergents. Cette initiative se concentre sur les embauches basées sur les compétences, qui valorisent les aptitudes plutôt que le langage corporel ou le style d'entrevue, réduisant ainsi les obstacles systémiques et permettant aux individus d'accéder à des possibilités d'emploi intéressantes. Le projet DCANE contribuera à combler les lacunes en matière de compétences de l'effectif par une meilleure représentation, l'ouverture aux diverses perspectives et la promotion d'une culture organisationnelle positive, ce qui, en fin de compte, favorisera la diversité, l'inclusion et le bien-être général des employés. Cette approche permettra à la GRC d'inspirer la confiance, d'avoir une meilleure représentation, d'assurer l'excellence des services offerts et d'innover, conformément à la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada et à des programmes tels que LiveWorkPlay. Le recrutement dans le cadre de ces projets est étudié attentivement sous l'angle du plan général de perfectionnement de l'effectif de la GRC.

Le projet DCANE s'inscrit dans la vision du gouvernement de créer un Canada sans obstacle d'ici 2040 et est conforme à l'engagement de la fonction publique [d'embaucher 5 000 personnes handicapées d'ici la fin de 2025](#). L'objectif principal est d'embaucher des personnes neurodivergentes pour des postes qui correspondent à leurs capacités et à leurs intérêts. Parallèlement, le projet affirme l'engagement de la GRC en faveur d'un recrutement inclusif, car il permet de combler les lacunes existantes en matière de compétences et de favoriser une culture du milieu de travail qui reconnaît et valorise la neurodiversité.

Projet pilote « Communication Matters »

De 2026 à 2028, la GRC poursuivra le projet pilote « Communication Matters », lancé en 2024, qui vise à aider les policiers à communiquer avec le public au moyen d'appareils de communication. L'équipe du projet pilote « Communication Matters » comprenait des spécialistes dans les domaines de l'orthophonie, de l'ergothérapie, des policiers (Gendarmerie royale du Canada) locaux et des personnes avec de l'expérience vécue, notamment une personne qui a occupé un poste d'agent de la paix (Service de police de Winnipeg) avant son handicap.

Les animateurs du projet pilote « Communication Matters » de la GRC ont été invités à participer à l'événement virtuel international de l'International Society for Augmentative and Alternative Communication (ISAAC) et présenteront le programme en octobre 2025. Ils continueront à présenter le projet pilote de la GRC au niveau national et international.

De 2026 à 2028, l'équipe a également été invitée à collaborer à un nouveau projet de livre important, dont le titre provisoire est "Justice Without Barriers: Global Efforts in Providing Access to Justice for Those with Communication Disabilities." (Justice sans obstacle : efforts mondiaux pour assurer l'accès à la justice aux personnes souffrant de troubles de la communication). Cette initiative s'appuie sur les travaux fondamentaux du document publié en 2014 intitulé [Stop Violence Against People with Disabilities: An International Resource](#),

rédigé par Diane Nelson Bryen et Juan Bornman. Cet ouvrage novateur offre une perspective multidisciplinaire sur la violence à l'encontre des personnes souffrant de troubles de la communication et décrit des stratégies clés de réduction des risques, d'intervention et de justice.

Dans le plan en matière d'accessibilité 2026-2028 de la GRC, l'équipe de projet cherchera à transférer le programme/l'initiative à l'unité des services de mobilisation communautaire de la GRC au sein du QG de la Division D. Cela permettra de perfectionner le programme et de le présenter à la division soit de manière autonome, soit en complément du matériel présenté par les services de mobilisation communautaire (SMC).

2. Emploi

Le résultat global souhaité en matière d'emploi est que la GRC recrute, maintienne en poste et promeuve les personnes handicapées et offre des mesures d'adaptation en temps opportun en milieu de travail.

Obstacles

- manque 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 pour les employés handicapés;
- manque de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion et lacunes de la gestion de l'invalidité;
- manque de jalons de recrutement pour l'embauche de personnes handicapées pour les employés de la fonction publique, les membres réguliers, les membres civils et les étudiants;
- pratiques de dotation inefficaces pour le recrutement de personnes handicapées.

De 2026 à 2028, les membres d'Analyse des RH et Renseignements Opérationnels (ARHRO) de la GRC continueront à contribuer aux objectifs d'accessibilité, soit faire preuve d'empathie et de respect envers les employés et les clients handicapés, et améliorer la compréhension de la GRC en matière d'accessibilité, en fournissant des informations clés sur les données.

Pour progresser vers la réalisation de ces objectifs, les membres d'ARHRO, en partenariat avec le Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (SLREDI), ont réalisé une analyse de l'équité en matière d'emploi et une analyse comparative des taux de recrutement, de maintien en poste et de promotion des employés handicapés. Les membres d'ARHRO ont créé un tableau de bord EDI montrant des données clés sur les personnes handicapées au sein de la GRC. Le tableau de bord a été présenté à l'équipe de direction des PSPRH en avril 2025. Il met en lumière des éléments clés, tels que les promotions et les départs de personnes handicapées. Le tableau de bord peut influencer la prise de décision, ce qui contribue à améliorer la diversité de l'effectif, y compris des personnes handicapées.

En outre, entre 2026 et 2028, les membres d'ARHRO de la GRC mèneront à bien la création d'une page SharePoint où les tableaux de bord seront partagés à l'interne avec tous les employés de l'organisation. La conception des tableaux de bord conciliera la sémantique et la simplicité, afin de favoriser l'accessibilité pour les personnes handicapées. Cette initiative permettra un accès plus facile, plus rapide et plus vaste aux données sur l'accessibilité et fournira également des informations clés pour soutenir les décisions opérationnelles au niveau de la direction.

De 2026 à 2028, les membres d'ARHRO de la GRC continueront également de mener un projet de recherche sur l'expérience des personnes handicapées dans les services de police. Les principaux défis et obstacles identifiés peuvent contribuer à éclairer la prise de décision concernant les futures stratégies de recrutement et de maintien en poste adoptées pour favoriser l'accessibilité et traiter les préoccupations connexes.

À l'avenir, les membres d'ARHRO de la GRC continueront à fournir des données à jour et accessibles par le biais de tableaux de bord interactifs et accessibles, axés sur les priorités actuelles et décrivant les prochaines étapes réalisables, ce qui contribuera à l'accessibilité globale au sein de la GRC.

Entre 2026 et 2028, les responsables du recrutement de la GRC étudieront la possibilité de créer une liste non exhaustive de troubles neuropsychologiques et/ou neurologiques n'empêchant pas une personne qui en souffre de soumettre sa candidature pour un poste de policier à la GRC. Identifier les types de handicaps qui n'empêchent pas une personne qui en souffre de soumettre sa candidature pour un poste de membre régulier permettra de recruter des personnes handicapées de façon plus transparente et efficace. En outre, la GRC assurera un suivi des candidats à des postes de membres réguliers qui s'identifient comme ayant un ou plusieurs handicaps au moyen du formulaire d'autodéclaration pour les membres des groupes d'équité en matière d'emploi rempli dans le cadre de la demande d'emploi initiale en ligne. Cela permettra d'obtenir des données appropriées afin d'identifier les obstacles et d'améliorer le processus de recrutement pour qu'il soit plus adapté aux personnes neurodivergentes.

De 2026 à 2028, le bureau de recrutement de la GRC examinera régulièrement et tiendra à jour la politique relative aux mesures d'adaptation pour l'évaluation d'admission des candidats à un poste de membre régulier qui souffrent de divers troubles neuropsychologiques. En outre, il examinera et affinera la procédure de mesures d'adaptation pour l'évaluation d'admission afin de réaliser des gains d'efficacité là où c'est possible et de favoriser une expérience positive et transparente pour les candidats qui demandent des mesures d'adaptation. Enfin, le bureau de recrutement de la GRC communiquera mieux l'existence du processus de mesures d'adaptation pour l'évaluation d'admission afin de s'assurer que les candidats savent qu'ils peuvent demander des mesures d'adaptation.

Entre 2026 et 2028, l'équipe de dotation de la GRC continuera à prendre les mesures suivantes pour favoriser l'accessibilité :

- promotion des informations, des outils et des ressources disponibles propres à l'accessibilité dans le processus de dotation, en abordant également les lacunes en matière de dotation;
- l'accessibilité sera prise en compte lors de l'examen des politiques et des guides internes afin de réduire les obstacles potentiels pour les membres désignés de l'EE;
- les responsables de la dotation s'engageront également auprès du Réseau des ambassadeurs pour les évaluations inclusives (RAEI);
- ils continueront de donner des conseils et d'assurer un soutien pour l'évaluation et l'atténuation des préjugés et des obstacles dans les méthodes d'évaluation, afin de promouvoir des pratiques d'embauche plus équitables.

3. Environnement bâti

Le résultat global souhaité pour l'environnement bâti est d'offrir un accès accueillant et sans obstacle aux bâtiments, aux bureaux et aux installations de la GRC dans tout le pays.

Obstacles

Les clients et les employés sont confrontés à des obstacles concernant :

- les espaces de stationnement accessibles (non disponibles);
- les passages et portes accessibles;
- les toilettes accessibles;
- l'accessibilité au milieu de travail avec les animaux d'assistance.

La Sous-direction de la gestion des biens immobiliers et de l'environnement (SDGBIE) de la GRC s'est engagée à améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti et à en faire une priorité. Reconnaisant l'importance de l'espace physique pour favoriser un environnement sans obstacle, la SDGBIE élaborera un plan d'audit de l'accessibilité pour toutes les installations de la GRC entre 2026 et 2028.

Tous les nouveaux projets de construction de la GRC seront conçus et construits de manière à répondre aux dernières normes d'accessibilité fédérales et provinciales en vigueur en 2026-2028, voire à les dépasser. Cet engagement s'applique aussi bien aux espaces destinés à l'usage du public (comme le stationnement) qu'à ceux réservés au personnel de la GRC. Une grande importance sera accordée à la conception inclusive, en veillant à ce que les nouvelles installations possèdent des caractéristiques qui favorisent un accès universel et la facilité d'utilisation.

Dans le cadre des efforts de modernisation de 2026 à 2028, la GRC intégrera des toilettes et des vestiaires inclusifs dans tous les grands projets de rénovation et les nouvelles initiatives de construction. Ces installations seront conçues pour répondre aux divers besoins de tous les individus, y compris ceux de diverses expressions de genre ou qui sont handicapés. Cette approche reflète l'engagement global de la GRC en faveur de l'équité, de la dignité et du respect dans le milieu de travail.

Pour soutenir les progrès en cours, le SDGBIE maintiendra des réseaux internes et externes pour surveiller la mise en œuvre des améliorations en matière d'accessibilité. Ces réseaux joueront un rôle clé dans l'évaluation des résultats des audits et dans l'élaboration d'un plan d'action national visant à éliminer les obstacles physiques. Grâce à un protocole d'entente signé avec Normes d'accessibilité Canada (NAC), la GRC continuera ses consultations sur l'élaboration de normes internes et les pratiques exemplaires afin de rendre toutes ses installations plus accessibles.

Les animaux d'assistance en milieu de travail relèvent de la politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail et la GRC a mis à jour la fiche d'information sur ces derniers. Cela inclut l'environnement bâti et la prise de mesures d'adaptation envers les animaux d'assistance et leurs maîtres. Les employés de la GRC peuvent se référer à la fiche d'information sur le programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation.

4. Conception et prestation de programmes et de services

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

Obstacles

- disponibilité des services de gestion de l'incapacité pour les employés de la fonction publique;
- compréhension modeste de la gestion des mesures d'adaptation, de l'incapacité et de la gestion de cette dernière par les gestionnaires, les superviseurs et les conseillers en relations de travail de la GRC;
- gestion de l'incapacité perçue comme conflictuelle par la direction et les employés.

De 2026 à 2028, les responsables du Programme de gestion de l'incapacité et des mesures d'adaptation (PGIMA) de la GRC continueront à déployer les efforts de normalisation, de modernisation et de promotion des politiques, des outils et des processus de gestion de l'incapacité (GI) et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA). Ces efforts visent à améliorer la compréhension qu'ont les superviseurs et les gestionnaires de leur rôle et de leurs responsabilités dans le processus global de mesures d'adaptation.

Dans le cadre de ces efforts, les responsables du programme continueront à moderniser le cours en ligne destiné aux superviseurs sur la gestion de l'incapacité afin de mieux soutenir les leaders actuels comme nouveaux. En outre, ils continueront de mettre l'accent sur les obligations clés et le rôle essentiel de la direction par des présentations et des discussions lors des forums de formation des cadres.

De plus, les responsables du PGIMA développeront un site SharePoint interne destiné à centraliser les ressources liées à l'accessibilité et aux mesures d'adaptation pour toutes les catégories d'employés. En collaboration avec les Relations de travail dans la fonction publique (RTFP), le site comprendra des ressources et des informations clés, telles que le plan en matière d'accessibilité de la GRC, des documents d'orientation et d'autres outils pertinents qui s'appliquent à toutes les catégories d'employés. Ce site a pour but de fournir aux employés et aux gestionnaires des informations qui appuient les pratiques d'intégration dans le milieu de travail.

Entre 2026 et 2028, la GRC créera un site SharePoint interne destiné à centraliser les ressources liées à l'accessibilité et aux mesures d'adaptation pour toutes les catégories d'employés. Cette plateforme centralisée servira de dépôt pour les ressources clés, y compris le plan en matière d'accessibilité de la GRC, les rapports d'étape, les fiches d'information, les documents d'orientation et les liens vers le groupe de ressources pour les employés handicapés, parmi d'autres outils pertinents. Elle vise à fournir aux employés et aux gestionnaires un accès simplifié à un contenu fiable et actualisé qui soutient les pratiques d'intégration dans le milieu de travail.

La GRC continuera d'encourager et de promouvoir l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC auprès des gestionnaires et des employés comme outil pour faciliter et simplifier les conversations entre les employés handicapés et les gestionnaires au sujet des outils, des soutiens et des mesures dont ils ont besoin pour réussir dans le milieu de travail. Les outils et ressources existants seront examinés et mis à jour afin d'en garantir l'exactitude, la pertinence et l'harmonisation avec les objectifs d'accessibilité. Cet examen accordera la priorité à l'intégration de contenus améliorés qui facilitent l'élimination des obstacles dans le milieu de travail et favorisent les pratiques d'intégration. Dans le cadre de cet effort, les documents révisés mettront en évidence le passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC, incitant les employés et les gestionnaires à l'utiliser.

Parallèlement, des possibilités d'apprentissage ciblées et des outils d'orientation seront élaborés à l'intention des gestionnaires et des spécialistes fonctionnels afin d'améliorer leur compréhension des principes de l'accessibilité. Le passeport sera intégré à ces initiatives en tant que mécanisme concret pour soutenir des conversations constructives et transparentes et favoriser une culture en milieu de travail plus accessible et plus équitable.

5. Acquisition de biens, de services et d'installations

Le résultat global souhaité pour l'acquisition de biens, de services et d'installations est de 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 favorisant l'accessibilité, le cas échéant.

Obstacles

- besoin de processus d'approvisionnement et de passation de marchés qui tiennent compte des biens et des services liés à l'accessibilité pour soutenir les employés et les clients handicapés;
- manque de financement centralisé pour l'achat de biens et de services liés au milieu de travail afin de faciliter les mesures d'adaptation.

Entre 2026 et 2028, la GRC, conformément à la directive du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la gestion de l'approvisionnement, tiendra compte des questions d'accessibilité lorsqu'elle définira les besoins en matière de biens, de services et de construction, et veillera à ce que les produits livrables intègrent des caractéristiques favorisant l'accessibilité.

La GRC assurera également de façon continue cette conformité en exigeant que soient documentées et justifiées les considérations liées à l'accessibilité dans le cadre de la stratégie d'approvisionnement, notamment en incluant la détermination des exigences liées à l'accessibilité au cours de la phase de planification. Afin de s'assurer que les agents d'approvisionnement et les responsables opérationnels disposent de ce dont ils ont besoin pour répondre aux exigences d'accessibilité en matière d'approvisionnement, la GRC fera la promotion de la formation et de séances d'information, et exploitera les documents disponibles auprès du Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible (CRAA) de SPAC.

6. Technologies de l'information et des communications

Le résultat global souhaité pour les technologies de l'information et des communications est de s'assurer 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

- besoin de formation en matière d'outils et de technologies de TI adaptatifs et d'offrir du

soutien dans ce domaine;

- besoin de documents accessibles en milieu de travail;
- besoin que le contenu des apprentissages soit accessible;
- besoin d'une évaluation détaillée de l'accessibilité du SIGRH

Le résultat global souhaité pour les technologies de la communication et la gestion de l'information est de s'assurer 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 et des autres personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité.

De 2026 à 2028, les efforts se poursuivront pour mieux faire connaître les avantages à long terme de projets et d'initiatives numériques accessibles qui améliorent l'expérience des utilisateurs et les résultats, en collaboration avec le réseau des personnes handicapées et d'autres intervenants. L'intégration de normes d'accessibilité aux nouvelles technologies et applications organisationnelles mises en œuvre sera encouragée afin d'atténuer les obstacles identifiés par le réseau des personnes handicapées et d'autres partenaires, dès le départ. Les normes relatives aux polices de caractères accessibles continueront d'être utilisées et des efforts seront déployés pour mieux faire connaître les outils disponibles dans les nouvelles applications pour vérifier l'accessibilité des documents produits.

Lorsque les Services nationaux d'apprentissage (SNA) de la GRC passeront des travaux de base aux mesures de mise en œuvre entre 2026 et 2028, l'accent sera mis sur l'adoption concrète des principes d'accessibilité dans tous les aspects du travail de conception et de développement des cours. Bien que la conformité totale reste un objectif à long terme, les SNA s'engagent à progresser régulièrement à ce chapitre grâce à l'innovation, à la collaboration et à la reddition de comptes.

Principales initiatives en matière d'accessibilité prévues entre 2026 et 2028 :

- Formation et sensibilisation : La GRC continuera à organiser à l'intention des concepteurs de cours des séances de sensibilisation et des présentations détaillées sur les ressources d'accessibilité. Cela comprendra une formation ciblée pour tous les employés actuels et nouveaux des SNA afin de s'assurer que tous disposent de ce dont ils ont besoin pour concevoir des formations accessibles à l'avenir.
- Engagement des intervenants : La GRC continuera, en communiquant stratégiquement et en sensibilisant les clients et les partenaires de façon proactive, à promouvoir la valeur de la formation accessible.
- Conversion du catalogue : Tous les nouveaux cours nationaux conçus par les SNA respecteront les directives établies en matière d'accessibilité. La conversion progressive des cours existants en formats accessibles se fera au moyen du processus de mise à jour ou de maintenance, l'objectif à long terme étant la mise en place d'un catalogue d'apprentissage entièrement accessible d'ici 2040.

- Normes et conformité : La GRC continuera d'examiner et de mettre à jour tous les documents, modèles et outils de conception et de développement appartenant aux SNA afin de les harmoniser avec les normes d'accessibilité actuelles. Elle définira et communiquera des attentes claires en matière d'accessibilité pour tout le contenu hébergé sur le nouveau système de gestion de l'apprentissage.
- Suivi et rapports : La GRC continuera également à contrôler, à suivre et à rendre compte des progrès annuels réalisés au chapitre de la conversion des produits d'apprentissage en formats accessibles.

7. Transport

Le résultat global souhaité pour le transport est de s'assurer que l'accessibilité fait partie intégrante du cadre de transport de la GRC et que ce dernier est conforme à toutes les exigences en matière d'accessibilité.

Obstacles

- manque de lignes directrices pour le transport accessible vers les installations de la GRC dans chaque région;
- examen à jour du réseau de transport;
- capacité limitée à influencer la prise de mesures liées à l'accessibilité par les collectivités près de nos détachements.

Exploiter un réseau de transport pour les employés ou répondre aux besoins du public en matière de transport accessible vers les installations de la GRC ne fait pas partie du mandat de la Gendarmerie. Les deux premiers obstacles seront donc retirés. Toutefois, entre 2026 et 2028, la GRC prévoit consulter le réseau des personnes handicapées, tant au sein de la GRC que dans les réseaux ailleurs au sein du gouvernement du Canada, afin de mieux comprendre ces besoins. En outre, la GRC consultera l'ensemble de son organisation au niveau national ainsi que des ministères et organismes gouvernementaux similaires, tels que l'ASFC et le MDN, afin d'identifier les considérations relatives à l'accessibilité et de les inclure dans la définition des exigences de la GRC, le cas échéant. Cette approche sera mise en évidence dans le Cadre stratégique pour la gestion du parc automobile de la GRC.

Conclusion

La GRC reste déterminée à mettre en place une organisation diversifiée, inclusive et accessible qui fournit des services de police modernes aux Canadiens. Guidée par la [*Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*](#), elle continue à prendre délibérément des mesures pour déterminer, supprimer et prévenir les obstacles qui limitent une participation pleine et égale.

Le présent plan en matière d'accessibilité reflète les efforts actuellement déployés, a été élaboré en consultation avec des employés handicapés, des experts en la matière et des partenaires qui représentent un éventail de perspectives à travers le pays. Grâce à cette collaboration, nous réaffirmons notre engagement à l'égard de la vision et de l'énoncé de la GRC en matière d'accessibilité, en veillant à ce que l'accessibilité soit intégrée à nos programmes, à nos services et à la culture de notre milieu de travail.

Au cours de la période 2026-2028, la GRC continuera à renforcer son plan en matière d'accessibilité et mettra l'accent sur la création d'environnements durables et sans obstacle. Par le biais de ce plan, la GRC réitère son engagement en faveur d'un changement durable. Ensemble, nous continuerons à construire une organisation sans obstacle où tous les employés et clients handicapés ont des possibilités équitables de contribuer, de s'épanouir et de se sentir valorisés.

Annex A – Définitions d'un handicap

Source 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 actuel.

L'équipe de l'EE du Secrétariat du Conseil du Trésor utilise maintenant le terme « 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)

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**.

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.

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

Déficiences signifie toute **déficiences** 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 signifie être 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 ».

Accessibilité : L'accessibilité est un ensemble d'aspects, physiques ou virtuels, qui influencent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement et à y accéder facilement ([Bureau de traduction - Lexique sur l'accessibilité; Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)).

Mesures d'adaptation : mesures prises pour modifier l'environnement de travail et créer un lieu de travail accueillant pour les employés afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches efficacement et en toute sécurité. Les mesures d'adaptation doivent être prises consciemment; il s'agit donc d'un processus proactif et non réactif. Elles doivent être anticipées et intentionnelles ([Gestion de l'incapacité dans la fonction publique fédérale](#)).

Discrimination : Traitement défavorable ou injuste, explicite ou implicite, à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de sa race, de son origine ethnique, de la couleur de sa peau, de sa nationalité ou de son ascendance, de sa religion, de son statut socioéconomique, de son éducation, de son sexe,

de son genre, de son état matrimonial, de sa situation parentale, de son statut d'ancien combattant, de son affiliation politique, de sa langue, de son âge, de ses capacités physiques ou mentales, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

Neurodiversité : La neurodiversité fait référence aux variations du cerveau humain en ce qui concerne la sociabilité, l'apprentissage, l'attention, l'humeur et d'autres fonctions mentales ([*Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion*](#)).

-
- ¹ Il s'agit ici de l'État-major supérieur (EMS) et de l'Équipe de gestion supérieure (EGS).
- ² Il convient de noter que les partenaires clés formuleront en continu des commentaires sur la stratégie et le plan en matière d'accessibilité, qui seront abordés au cours de la période 2026-2028.
- ³ Les participants ont pu sélectionner plus d'une catégorie.
- ⁴ Au 1er avril 2024, 671 employés de la GRC s'autodéclaraient comme étant des personnes handicapées (Source : Données du SIGRH au 1er avril 2024, fournies par Analyse des RH et Renseignements opérationnels). Les lecteurs doivent tenir compte que ce ne sont pas tous les employés qui font partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi qui choisissent de s'auto-identifier.
- ⁵ Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, en tant qu'employeur des fonctionnaires en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, fournit des résultats désagrégés du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux pour les employés de la fonction publique seulement. Comme les membres civils et les membres réguliers sont employés en vertu de la Loi sur la GRC, les résultats ventilés du sondage ne sont pas disponibles pour ces catégories d'employés.