



2023-2025

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



Table des matières

Table des matières	2
Un message de Nadine Huggins, dirigeante principale des ressources humaines (DPRH)	3
Responsabilisation et gouvernance.....	4
Général.....	6
Consultations	11
Plan opérationnel en matière d'accessibilité de la GRC – Aller de l'avant.....	16
1. Communications, autre que les technologies de l'information et de la communication	17
2. Emploi	17
3. Environnement bâti	18
4. Conception et prestation de programmes et de services.....	19
5. Acquisition de biens, de services et d'installations	19
6. Technologies de l'information et de la communication (TIC)	20
7. Transport	21
Conclusion	22
Annexe A – Définitions d'un handicap.....	23
Annexe B – Légende	25

Titre clé : Construire une GRC accessible

Variante du titre : Cadre pour la mise en œuvre de la première stratégie et du premier plan d'accessibilité ministériels

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Gendarmerie royale du Canada, 2022.

ISSN 2817-0849

No de cat. : PS62-4E-PDF

Un message de Nadine Huggins, dirigeante principale des ressources humaines (DPRH)

À l'approche de son 150^e anniversaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), qui aura lieu en 2023, l'organisation reconnaît qu'elle ne peut plus se fier aux anciennes façons d'être et de faire. La GRC d'aujourd'hui fait progresser d'importantes initiatives de changement axées sur les personnes, lesquelles visent à moderniser, à renouveler et à améliorer son milieu de travail et la prestation de ses services d'une manière éclairée, respectueuse et inclusive.

En vue de soutenir ces efforts, à l'automne 2020, la GRC a présenté son plan *Vision 150 pour accroître l'équité, la responsabilité et la confiance envers la GRC* afin d'établir une orientation stratégique pour lutter contre le racisme, la discrimination et le harcèlement dans toute l'organisation. En janvier 2021, la GRC a lancé sa première *Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion – Jeter les bases : Au service des employés et des collectivités dans le respect et la dignité*.

Alors que nous transformons notre culture, il est important que nous nous engagions à devenir plus accessibles et, en tant qu'employeur, que nous ayons pour objectif de créer un environnement de travail respectueux, sain et inclusif pour tous les employés. En tant que fournisseur de services, notre objectif est de supprimer les obstacles à l'accessibilité complète des services pour tous.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Elle vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040. Cette loi 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 présent Plan en matière d'accessibilité a été élaboré en consultation avec des employés handicapés et des experts en la matière représentant diverses régions du pays. De nombreuses initiatives ont été mises en œuvre, notamment le réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC et son groupe d'action, ainsi que la formation interne sur l'équité, la diversité et l'inclusion à l'intention des gestionnaires et des employés. Il s'agit de premières étapes importantes dans notre cheminement vers une accessibilité totale. Ce plan est évolutif et sera mis à jour au fur et à mesure que nous apprendrons et grandirons grâce à la consultation et à la concertation, et dans le contexte de notre environnement en constante évolution.

Nous sommes tous gagnants lorsque nous intégrons l'accessibilité à nos considérations quotidiennes. Ensemble, nous ferons de la GRC une organisation entièrement accessible.

Nadine Huggins,
Dirigeante principale des ressources humaines de la GRC
Championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Responsabilisation et gouvernance

La responsabilité de la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* à la GRC incombe au leadership défini en matière d'accessibilité. Les propositions liées à l'accessibilité passent par la structure de gouvernance existante¹ du ministère afin de s'assurer que, dans l'ensemble de l'organisation, nous intégrons les priorités en matière d'accessibilité afin de faire progresser collectivement ce travail.

Leadership en matière d'accessibilité

Responsable de l'accessibilité

- Nadine Huggins, dirigeante principale des ressources humaines

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

- Tahanee McKnight, directrice principale, Politiques, Stratégies et Programmes des ressources humaines
- Tooneejoule Kootoo Chiarello, directrice, Politiques, Stratégies et Programmes des ressources humaines
- Sayeeda Jaigirdar, chef de projet, conseillère en équité, diversité et inclusion

Gouvernance de la GRC

Comités de niveau 1

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

Comités de niveau 2

- Comité des finances, de la TI et des ressources humaines
- Comité de gestion de l'intégration et des résultats²

¹ Il s'agit de l'État-major supérieur (EMS) et de l'Équipe de gestion supérieure (EGS).

² À créer

Structures de gouvernance

- Responsable ministériel de la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité (Nadine Huggins, dirigeante principale des ressources humaines)
- Politiques, Stratégies et Programmes des ressources humaines (Tahanee McKnight, directrice principale)
- Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Tooneejoulee Kootoo Chiarello, directrice)
- Groupes de travail techniques sur les piliers³
- Communauté de pratique sur l'accessibilité du portefeuille de la GRC
- Réseau et groupe d'action de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC

Responsables des piliers

En tant que responsables des piliers ciblés, les équipes 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 général.

1. Communications (autres que les technologies de l'information et des communications [TIC]) (avec trois thèmes distincts) – DPRH et autres, conformément au Plan en matière d'accessibilité
2. Emploi – DPRH et autres, conformément au Plan en matière d'accessibilité
3. Environnement bâti – Gestion immobilière et autre, conformément au Plan en matière d'accessibilité
4. Conception et prestation de programmes et de services – Divers conformément au Plan en matière d'accessibilité
5. Approvisionnement en biens, services et installations – Approvisionnement et passation de marchés et autres, conformément au Plan en matière d'accessibilité
6. Gestion de l'information et technologie de l'information et de la communication (TIC) – Technologie de l'information et gestion de l'information et autres, conformément au Plan en matière d'accessibilité
7. Transport – Gestion de la flotte et autre, conformément au Plan en matière d'accessibilité

³ À créer

Général

Contexte organisationnel

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) est plus que le service de police national du Canada. Nous faisons partie du tissu social du Canada 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 de police internationale, 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 se concentrent sur 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 du pays, et fournissons des services de police dans plus de 600 collectivités autochtones.

La composition de l'effectif de la GRC est unique, ce qui ajoute une dimension distinctive de diversité à notre capacité d'effectuer un travail de haute qualité qui assure la sécurité de nos collectivités. En date du 1er avril 2022, la GRC employait 30 726 personnes. Parmi celles-ci, on compte 19 116 membres réguliers (MR) et 2 940 membres civils (MC), employés en vertu de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC). De plus, 8 670 sont des employés de la fonction publique (EFP), employés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP).

À l'approche du 150^e anniversaire de la GRC en 2023, notre priorité absolue est d'être l'organisation moderne, inclusive et saine que nos employés et tous les résidents du Canada attendent de nous. Ainsi, il faut nous efforcer sur une base continue 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 de police de manière à instaurer la confiance. Cela nous permettra de remplir notre mandat principal, qui est d'assurer la sécurité des personnes.

Par l'entremise de la Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion de la GRC – Jeter les bases : Au service des employés et des communautés avec respect et dignité (stratégie d'EDI), publiée en janvier 2021, la GRC renforce son engagement à devenir une organisation qui travaille activement à dénoncer et à prévenir le racisme systémique et toutes les formes de discrimination et de harcèlement. Les actions clés sont énoncées sous les quatre piliers de la stratégie d'EDI : (1)

fournir un leadership et de l'orientation, (2) être clair, responsable et transparent, (3) renforcer la sensibilisation et l'éducation, et (4) changer la culture et la transformer. Le plan Vision 150 pour accroître l'équité, la responsabilité et la confiance renforce l'engagement de la GRC à s'attaquer au racisme et à la discrimination systémiques par la modernisation et le changement de culture organisationnelle que nous souhaitons accomplir. Les initiatives en cours comprennent la prestation d'une formation de la GRC sur les préjugés inconscients, la lutte contre le racisme et la lutte contre la discrimination, la mise en œuvre d'une nouvelle série de mesures du rendement en matière d'EDI et le renouvellement des valeurs fondamentales de la GRC. Ces mesures, et d'autres actions, soutiennent l'élaboration et l'application par l'organisation de la Stratégie en matière d'accessibilité qui vise à déterminer, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'inclusion de tous les employés, partenaires et clients de la GRC, en particulier les personnes handicapées.

Loi canadienne sur l'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* ([*la Loi*](#)) est entrée en vigueur le 11 juillet 2019, celle-ci visant à soutenir la « création d'un Canada sans obstacle, en particulier pour les personnes handicapées » [traduction].

La Loi définit le handicap comme toute déficience ou limitation fonctionnelle qui entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société. Elle s'applique à 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 donné 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 activités bancaires, des télécommunications et du transport.

Bien que la Loi soit assortie d'une vision à long terme de l'accessibilité complète à atteindre d'ici 2040, elle impose tout de même de nombreuses exigences dans l'intervalle. D'ici l'exercice 2022-2023, les entités réglementées par le gouvernement fédéral doivent :

- Préparer et publier leur premier 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;
- Faire rapport 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 demandé à la fonction publique du Canada de donner l'exemple et de devenir un modèle d'accessibilité pour les autres, au Canada et à l'étranger. L'initiative [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.

Cette stratégie repose sur cinq objectifs interreliés qui visent à aider la fonction publique à satisfaire aux exigences de la Loi. Ces objectifs sont les suivants :

- Adopter des pratiques inclusives des personnes handicapées en matière de recrutement, de maintien en poste et de promotion;
- Créer des environnements bâtis faciles d'accès;
- Assurer des communications claires et la mise en place de technologies accessibles à tous;
- Concevoir et offrir des programmes et des services exempts d'obstacles;
- Fournir aux fonctionnaires les outils nécessaires pour mobiliser, encadrer et servir les personnes handicapées.

Cadre stratégique

En tant qu'employeur de la fonction publique fédérale, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada dirige 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 ministère principal 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 Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI), qui a suivi les développements en cours liés au cadre législatif de l'accessibilité et s'est vu confier la responsabilité d'élaborer le Plan en matière d'accessibilité de la GRC.

En octobre 2021, EDSC a consulté les ministères fédéraux à propos des orientations à suivre pour élaborer les plans en matière d'accessibilité. Le GEDI de la GRC et le Conseil national de la diversité et de l'inclusion (CNDI) ont apporté leur contribution. La GRC a également consulté des personnes handicapées et des experts d'autres ministères pour formuler le Plan. Le GEDI a participé aux « activités intensives sur les plans d'accessibilité » et à de nombreux autres événements organisés par le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP) du SCT avant la formulation du Plan opérationnel. Cette consultation est un processus continu et le restera pendant toute la durée du Plan.

Situation actuelle

Le GEDI de la GRC a réalisé et préparé une analyse des lacunes de la Stratégie en matière d'accessibilité en juin 2019 pour la DPRH. L'analyse des lacunes comprend des mesures recommandées pour traiter les questions d'accessibilité au sein de l'organisation.

L'analyse des lacunes a révélé que les écarts les plus importants de la GRC en matière d'équité en emploi (EE) concernent la représentation des personnes handicapées. Les employés qui vivent avec un handicap ne sont pas représentés dans les rangs des dirigeants de la fonction publique et demeurent largement sous représentés dans les rangs des cadres supérieurs. En 2020-2021, les employés handicapés représentaient 1,4 % des MR (inchangé par rapport à 2019-2020), 2,7 % des MC (par rapport à 2,8 % en 2019-2020) et 3,5 % des EFP (par rapport à 3,6 % en 2019-2020). Pour la suite de la mise en œuvre de cette stratégie, les prochaines analyses des lacunes incluront une lentille intersectionnelle, qui nous permettra de clarifier davantage l'accumulation d'obstacles à laquelle sont confrontées les personnes handicapées qui s'identifient également comme membres d'autres communautés en quête d'équité.

Vision et énoncé de la GRC en matière d'accessibilité

La GRC assurera une meilleure accessibilité pour ses employés et le public entre 2023 et 2025 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 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 de leur apparition, les questions pertinentes seront traitées en faisant appel aux structures de gouvernance.
- Le Plan en matière d'accessibilité sera périodiquement mis à jour pour tenir compte des commentaires reçus.
- Une personne peut utiliser les coordonnées indiquées pour demander une copie de la description du processus de rétroaction dans un autre format.
- La GRC accusera réception de tous ses commentaires s'ils ne sont pas reçus de façon anonyme.

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 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 courrier

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

Par téléphone (numéro sans frais)

1-833-690-3508

Consultations

Le présent Plan 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 plan⁴. 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 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.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020

Le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020](#) a été réalisé du 30 novembre 2020 au 29 janvier 2021. Ce sondage exhaustif a permis de mesurer les opinions des employés du gouvernement sur leur motivation, leur équipe de direction, leur effectif, leur milieu de travail, leur bien-être en milieu de travail, leur rémunération, la diversité et l'inclusion ainsi que les répercussions de la COVID 19. Le taux de réponse final pour l'ensemble de la fonction publique était de 61 %. À la GRC, 37 % de l'ensemble des employés ont répondu au sondage, dont 44 % d'EFP, 41 % de MC et 33 % de MR (Source : Centre de sondage de la GRC).

Les [résultats du sondage](#) des EFP⁵, en particulier lorsqu'ils sont analysés en fonction du nombre d'employés qui s'identifient comme des personnes handicapées par rapport à ceux qui ne s'identifient pas comme tels, révèlent des renseignements importants qui ont servi à élaborer le Plan en matière d'accessibilité de la GRC. Dans l'ensemble, les employés handicapés ont, de façon disproportionnée, des expériences moins positives au travail et présentent un nombre plus élevé de cas de harcèlement et de discrimination. Les résultats montrent que les employés handicapés déclarent s'être heurtés à des obstacles disproportionnés en matière de perfectionnement et d'avancement de carrière, de promotion et de stress lié au travail, par rapport à ceux qui ne s'identifient pas comme des personnes handicapées.

⁴ Il convient de noter que la Stratégie et le Plan en matière d'accessibilité bénéficieront de l'apport continu des principaux partenaires et seront examinés au cours de la période 2023-2025.

⁵ Le BDPRH du CT du Canada, en tant qu'employeur des employés de la fonction publique en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, fournit les résultats désagrégés du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) pour les EFP seulement. Comme les MC et les MR sont employés en vertu de la *Loi sur la GRC*, les résultats désagrégés du sondage ne sont pas disponibles pour ces catégories d'employés

Boîte de messagerie de l'innovation de la GRC

Le Bureau de l'action, de l'innovation et de la modernisation (AIM) de la GRC tient une boîte de messagerie dans laquelle les employés peuvent soumettre leurs idées et leurs suggestions pour faire de la GRC une organisation plus moderne, plus agile et plus efficace qui se centre davantage sur les personnes. À ce jour, plus de 2 400 soumissions d'employés ont fait l'objet d'un examen et d'une analyse. Les membres du Bureau de l'AIM ont personnellement répondu à plus de 150 propositions et organisé plus de 50 réunions pour partager les idées des employés avec la direction générale, les secteurs d'activité, les divisions et les directions.

Un grand nombre de propositions reçues dans la boîte de messagerie de l'innovation ont mis en évidence les obstacles à l'accessibilité auxquels se heurtent les employés et ont proposé des approches innovantes pour les surmonter. On présente ci après un résumé de ces propositions.

- L'organisation peut aider les employés handicapés et ceux qui présentent des besoins en matière d'accessibilité en publiant des renseignements sur l'accessibilité physique et l'accessibilité à différents lieux sur le site Web interne de la GRC, Info Web. Il peut s'agir d'informations relatives aux transports publics accessibles, aux entrées accessibles, etc.
- La GRC est appelée à prendre d'autres mesures pour assurer l'accessibilité dans le cadre du *plan Vision 150 pour accroître l'équité, la responsabilité et la confiance*.
- Les employés suggèrent que l'organisation s'efforce davantage d'écouter et de mettre en œuvre leurs suggestions, ainsi que de communiquer les mesures prises pour aborder conjointement la diversité et l'innovation. Les membres sont menacés de violations du code pour soumis fait des suggestions.
- Les employés ont noté qu'il fallait accorder une plus grande attention à l'accessibilité d'Info Web. Il est vraisemblablement difficile de naviguer sur Info Web et les employés recherchent une interface plus conviviale.

Les obstacles susmentionnés sont abordés dans la Stratégie et le Plan en matière d'accessibilité de la GRC.

Sondage réalisé en 2021-2022 par la GRC auprès de clients et de partenaires : Sondage d'opinion des citoyens canadiens sur les services de police de la GRC

Chaque année, la GRC effectue un sondage auprès des Canadiens pour connaître leur point de vue à l'égard des services de police afin d'effectuer des changements considérables en répondant aux besoins du public. Pour la période de 2021-2022, un total de 2 934 personnes ont accepté de répondre au sondage, 1 503 (50 %) étant des femmes, 1 413 (48 %) des hommes et 18 (1 %) se considérant d'un autre genre. En outre, 338 (12 %) des répondants se sont identifiés comme des personnes handicapées, 221 (8 %) se considéraient des comme membres d'une minorité visible⁶, 199 (3 %) étaient soit des membres des Premières Nations, soit des Métis, soit des Inuits, et 167 (8 %) appartenaient aux communautés 2SLGBTQI+.

Afin d'optimiser ses efforts en analysant les données du sondage, la GRC a décidé de cerner les répondants handicapés comme sa population cible pour répondre aux questions de six sections divisées.

La première section porte sur les attitudes à l'égard de la GRC. La plupart des répondants handicapés (83 %) reconnaissent l'importance de la contribution de la GRC à la sécurité des Canadiens. Cependant, seulement 57 % d'entre eux étaient satisfaits de l'aide apportée par la GRC. De plus, 53 % ont dit se sentir en sécurité grâce à la GRC.

Dans la deuxième section, qui comporte des questions générales, plus de la moitié des répondants handicapés se sont dits satisfaits des efforts que déploie la GRC pour fournir des services dans la langue officielle de leur choix (68 %) et faire preuve de professionnalisme (56 %). Pourtant, seulement 48 % ont admis avoir confiance en la GRC, et 35 % convenaient que la GRC fournit la même qualité de service à tous les citoyens, ce taux étant considéré comme faible.

Une autre section, liée au service et à la réceptivité, indique que 52 % des répondants handicapés estiment que le personnel de la GRC a une présence visible dans leur collectivité, province ou territoire. Toutefois, ce pourcentage a chuté de façon significative à 34 % lorsqu'on leur a demandé si la GRC était une organisation innovatrice et tournée vers l'avenir.

Pour la dernière section, qui porte sur les priorités de la GRC, plus de la moitié des répondants handicapés (58 %) reconnaissent que la GRC participe efficacement à tout un éventail d'activités internationales, comme les missions de maintien de la paix et la prestation de formation aux forces de police étrangères. Il en va de même pour sa réponse efficace aux menaces à la frontière entre les différents points d'entrée (58 %). En revanche, en ce qui concerne la sécurité et la réconciliation avec les collectivités autochtones, les répondants étaient moins convaincus (35 et 30 %).

Quant aux répondants handicapés, 32 % d'entre eux ont communiqué avec la GRC au cours de la dernière année, plus particulièrement les hommes (37 %). Les raisons pour lesquelles ils ont communiqué avec la GRC étaient les suivantes : signaler un accident ou une infraction au Code de la route (21 %), déclarer être victime d'un crime (21 %) ou être témoin d'un crime (19 %), déposer une plainte pour nuisance (18 %), obtenir une vérification de casier judiciaire et autres raisons (26 %).

En ce qui concerne le contact avec la GRC, 81 % des répondants handicapés étaient d'avis qu'il était facile de joindre l'organisation. Ils estimaient également que le personnel de la GRC les traitait avec courtoisie et respect. Toutefois, seulement la moitié des répondants estimaient que le personnel de la GRC fait plus que le minimum pour fournir un service de qualité.

⁶ Il convient de noter que le terme « minorité visible » a été remplacé par un terme plus adéquat, soit « membres de groupes racialisés », dans la terminologie à jour en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
note de bas de page.

Groupe d'action et réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC

La GRC a lancé son groupe d'action et son réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées le 16 septembre 2022. La mission de ce groupe est de défendre les questions en matière de handicap et d'accessibilité en ciblant et en communiquant les meilleures pratiques et les solutions aux problèmes auxquels se heurtent les employés handicapés. Le groupe d'action sera composé de membres de toutes les catégories d'employés de notre organisation et fournira des commentaires et des conseils aux responsables de l'accessibilité, au GEDI, à notre équipe de direction et au CNDI afin d'améliorer l'environnement de travail de tous les employés handicapés.

Le 16 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 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 différents secteurs d'activité. Lors de cette réunion, le GEDI a organisé une séance de consultation au cours de laquelle nous avons entendu directement les employés handicapés parler de leurs expériences et de leurs espoirs quant au plan de l'organisation visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité. C'était l'une des nombreuses étapes vers la tenue de consultations directes plus intentionnelles et sincères avec les employés handicapés.

La section suivante, « Obstacles – Ce que nous avons entendu », présente les témoignages de ces employés. La section suivante contient également quelques témoignages d'employés qui se sont joints au réseau et qui se sont entretenus avec les conseillers en matière d'équité, de diversité et d'inclusion après la réunion du réseau. Elle comprend aussi un résumé des commentaires tirés de la correspondance électronique du réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées au cours de la dernière année.

Obstacles – Ce que nous avons entendu

Programmes et services

Pour la présente section, toutes les catégories d'employés (MR, MC et EFP) ont exprimé leurs préoccupations concernant le système de gestion de l'incapacité à la GRC. Le MR et les MC ont exprimé des préoccupations quant à l'adéquation de la formation des conseillers en matière d'incapacité et des critères de mérite appliqués dans le cadre du processus d'embauche. Les MR ont abordé les préoccupations en matière de trouble de stress post traumatique (TSPT) qu'éprouvent les membres et du manque de ressources, par exemple de psychologues. Les EFP ont également exprimé des préoccupations à l'égard du système de gestion de l'incapacité et du fait qu'il était inadéquat que la gestion de l'incapacité relève des conseillers en relations de travail. À l'instar des MR et des MC, ils ont souligné qu'il fallait offrir une meilleure

formation aux conseillers en relation de travail sur les droits de la personne et la gestion de l'incapacité. Ils ont également exprimé des préoccupations quant au défaut de combler les besoins en matière de mesures d'adaptation. Un employé s'est dit préoccupé à l'égard du manuel des griefs, un outil de recours pour les employés.

Les employés étaient également d'avis que le programme des animaux d'assistance devrait faire l'objet d'un examen.

La présence d'un animal qui accompagne une personne handicapée au travail ne devrait pas entraîner un effet domino sur les autres besoins en matière de mesure d'adaptation en milieu de travail. On était d'avis qu'un handicap ne doit pas l'emporter sur un autre en ce qui concerne un animal d'assistance.

Les préoccupations susmentionnées ont été abordées dans les sections Communications (autres que les TIC) et Conception et prestation de services et de programmes du Plan en matière d'accessibilité.

Emploi

Les MR avaient les préoccupations suivantes à propos du processus de dotation en MR et de la gestion de l'incapacité. Ils ont dit qu'on attribuait des numéros aux membres handicapés et que les membres sont souvent affectés à des emplois où il n'y a pas de travail. Les employés de toutes les catégories ont exprimé leur inquiétude quant au retour au travail des personnes handicapées. Ils étaient d'avis que le travail à distance facilite l'emploi et favorise le bien être des personnes handicapées. On a aussi suggéré de procéder à un examen et à la mise à jour de la pratique et de la politique de la GRC en matière de maintien en poste des employés blessés ou handicapés (y compris les MR, les MC et les EFP).

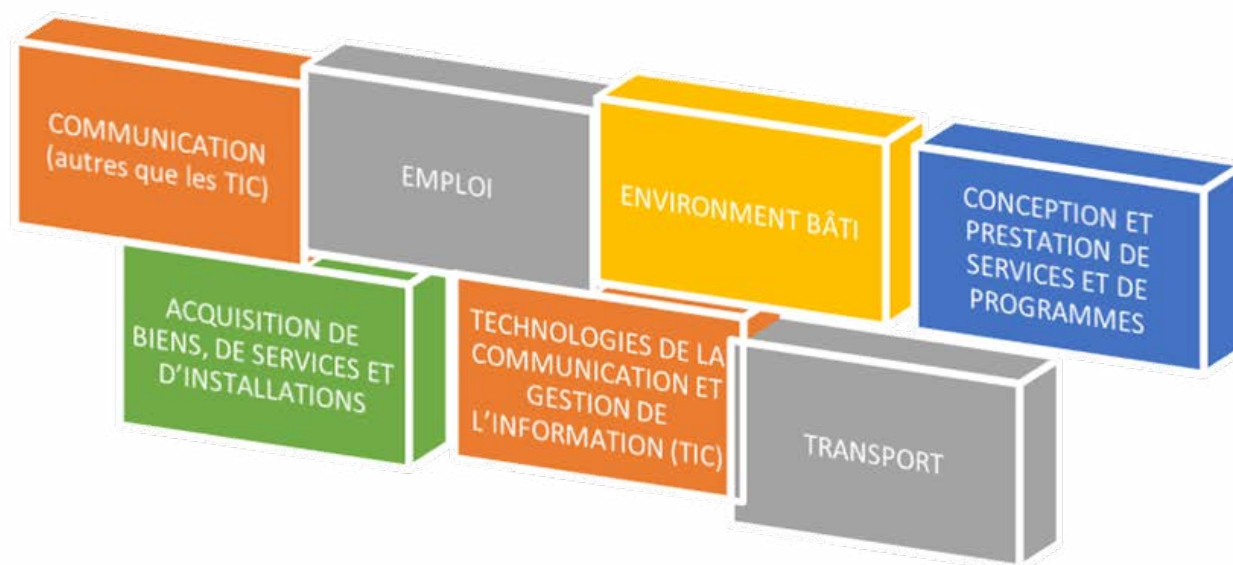
Les préoccupations ci dessus ont été abordées dans la section Emploi du Plan en matière d'accessibilité.

Technologies de l'information et de la communication

Les employés de toutes les catégories étaient d'avis que les documents devraient être accessibles aux personnes handicapées. Ils estimaient aussi que des cours sur Agora devraient être accessibles aux personnes handicapées.

Les suggestions ci dessus ont été incorporées à la section Technologie de l'information et gestion de l'information du Plan en matière d'accessibilité.

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



PLAN OPÉRATIONNEL EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ 2023-2025 DE LA GRC

Le Plan opérationnel en matière d'accessibilité est un plan pluriannuel, axé sur les résultats, qui comprend les domaines d'action prioritaires, les résultats souhaités et les activités ciblées pour les atteindre. Le Plan en matière d'accessibilité identifie les responsables, les partenaires, les délais et les activités spécifiques sur une période de trois ans, de 2023 à 2025, et sera mis à jour chaque année.

Le Plan opérationnel en matière d'accessibilité est un point de départ important pour éliminer les obstacles à la GRC. Pour être vraiment inclusive et diversifiée, notre organisation s'attache à intégrer l'accessibilité dans tous les aspects de ses secteurs d'activité, y compris ses réunions et son matériel, ses interactions avec les employés et le public, et ses produits et services. Ce plan, pluriannuel et axé sur les résultats, comprend les domaines d'action prioritaires, les résultats souhaités et les activités ciblées pour les atteindre, conformément à la stratégie pour l'égalité, la diversité et l'inclusion. Le Plan en matière d'accessibilité identifie les responsables, les partenaires, les délais et certaines activités sur une période de trois ans, de 2023 à 2025, et sera mis à jour chaque année, en consultation avec les réseaux.

La GRC créera des structures de gouvernance pour s'assurer que les activités de mise en œuvre interne sont achevées dans le délai de 2023-2025. Ce travail permettra à l'organisation de

trouver des solutions aux obstacles systémiques dans les politiques, les programmes, les services et le milieu de travail. Le Plan en matière d'accessibilité décrit les mesures que nous prendrons pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles à la GRC, en consultation constante avec les réseaux et autres modèles pertinents.

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

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

Obstacles

- 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

Des structures de gouvernance des politiques et des programmes seront mises en place pour établir des engagements clairs et réalisables en matière d'accessibilité. Des plans de formation sur la diversité et l'inclusion, la lutte contre le racisme et le leadership pour les hauts dirigeants à divers titres seront proposés entre 2023 et 2025. Le programme de formation pourra être modifié selon les besoins, en consultation avec les réseaux.

Des campagnes de sensibilisation, des ressources et des outils clés seront 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 entre 2023 et 2025. La GRC appuiera pleinement les campagnes de sensibilisation du gouvernement du Canada, notamment le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées et les programmes destinés aux personnes handicapées. Le cadre champion national et les cochampions divisionnaires pour l'accessibilité soutiendront la mise en œuvre du processus du Plan en matière d'accessibilité. Le processus commencera en 2023 et les nominations seront finalisées cette année-là. Ces processus seront menés en consultation avec les réseaux et les principaux intervenants. Les communications seront accessibles et rédigées en langage clair.

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

- 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'équité, la diversité et l'inclusion et de gestion de l'incapacité
- Absence de jalons pour le recrutement de personnes handicapées pour les employés de la fonction publique, les membres réguliers, les membres civils et les étudiants
- Pratiques inefficaces en matière de recrutement de personnes handicapées

En 2023-2024, la GRC effectuera 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. Ce travail permettra de déterminer où se trouvent les obstacles systémiques dans les processus de dotation au niveau de l'organisation et des gestionnaires d'embauche, ainsi que les solutions possibles. En outre, une campagne d'auto-identification et d'inclusion et d'autres initiatives seront mises en œuvre selon les besoins, afin d'améliorer les informations sur les divers groupes tout en créant une capacité organisationnelle de comprendre leurs expériences vécues. En 2023-2024, l'élaboration de modèles de plans de formation pour les gestionnaires comprendra des sujets liés à l'EDI, l'accent étant mis sur la gestion de l'incapacité, et le lancement du passeport d'accessibilité pour tous les employés de la GRC.

La GRC établira des jalons de recrutement de personnes handicapées (MR, MC et EFP) pour chaque division (au moyen d'événements ciblés comme le Mois de l'emploi des personnes handicapées en octobre) et se concentrera sur des campagnes de recrutement d'étudiants entre 2023 et 2025. Des outils et des ressources d'embauche pour les comités d'entrevue seront créés pour refléter une représentation adéquate de l'EE et promouvoir des pratiques d'embauche plus équitables. En outre, des répertoires de dotation ciblés seront créés pour appuyer les initiatives de recrutement continu dans tous les groupes professionnels de la GRC, en particulier pour les personnes handicapées.

Des programmes de parrainage et de mentorat pour les groupes en quête d'équité, notamment les employés handicapés, seront conçus et mis à l'essai entre 2023 et 2025.

La GRC examinera et mettra à jour l'ensemble des politiques relatives aux employés blessés et handicapés (y compris les MR, les MC et les EFP) et établira un plan de mise en œuvre pour mieux comprendre les raisons du départ des employés handicapés au moyen d'un sondage de départ obligatoire. Il y aura un renforcement des engagements à améliorer l'analyse des obstacles à l'accessibilité dans l'environnement de travail hybride afin d'explorer la possibilité de mettre à jour l'analyse des lacunes pour obtenir une optique intersectionnelle et postpandémique.

3. Environnement bâti

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

Obstacles

- 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

De 2023 à 2025, la GRC créera et maintiendra des réseaux internes et externes pour suivre les progrès. Des vérifications de l'accessibilité seront effectuées pour tous les sites, en tenant compte des éléments de base de bâtiments et des locaux loués par la GRC, y compris les espaces de service à la clientèle et les politiques et programmes relatifs aux animaux. Cela permettra d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pour s'assurer que tous les espaces appartenant à la GRC ou loués par elle, y compris, mais sans s'y limiter, les détachements divisionnaires, respectent ou dépassent les normes d'accessibilité.

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
- 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

En 2023, la GRC commencera à explorer et à établir un bureau ou un centre virtuel pour la gestion de l'incapacité et l'accessibilité. L'examen continu des programmes de gestion de l'incapacité pour toutes les catégories d'employés fera l'objet d'une surveillance. La GRC créera des outils de formation à l'intention des gestionnaires afin de mieux faire connaître les besoins particuliers des personnes handicapées (p. ex. formation sur les droits de la personne, les handicaps invisibles, les compétences générales comme l'établissement de la confiance et l'encadrement, la valeur que les employés handicapés apportent à leur équipe, comment éviter de confondre les soutiens au travail et les problèmes de rendement, la conception et la mise en

œuvre de programmes, de services et de politiques accessibles, etc.). Les éléments clés comprendront l'examen et la mise à jour de la Politique sur les services de police dépourvus de préjugés, la politique et le programme relatifs aux animaux d'assistance, ainsi que la finalisation et le lancement des directives actualisées sur l'obligation d'adaptation.

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 d'accessibilité, le cas échéant.

Obstacles

- 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

En 2023, la GRC répondra aux demandes de mise en place d'arrangements en matière d'approvisionnement ou d'offres à commandes et d'autres outils qui permettront de mieux répondre aux besoins des gestionnaires en ce qui concerne les biens et les services liés à l'accessibilité destinés aux employés et aux clients handicapés (préparation de documents en format alternatif, accompagnateurs en milieu de travail). Des processus seront établis pour s'assurer que les processus de passation de marchés et d'approvisionnement tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité. Entre 2023 et 2025, la GRC fera en sorte que les critères d'accessibilité soient bien compris et inclus dans les indicateurs de rendement. Il y aura un engagement continu à explorer les options en vue de la création d'un fonds central pour l'acquisition de biens et de services liés au milieu de travail afin de faciliter l'adaptation.

6. Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Le résultat global souhaité pour les technologies de l'information et de la communication 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

- 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 Système d'information sur la gestion des ressources humaines requise

En 2023, les travaux commenceront pour créer un cadre de gestion des technologies et de l'information pour l'accessibilité, avec la contribution des réseaux d'employés. Des processus seront mis en place pour améliorer la formation et le soutien en ce qui a trait aux outils et aux technologies informatiques adaptatifs, avec un accent particulier sur l'environnement de travail hybride.

Au cours de la période 2023-2025, la GRC fera en sorte que les polices accessibles soient les valeurs par défaut dans Word, PowerPoint, Excel et d'autres applications largement utilisées dans le milieu de travail; elle élaborera des modèles accessibles de notes d'information, de présentations PowerPoint, d'ordres du jour de réunions et d'autres documents afin de faciliter la publication en ligne conformément aux exigences de divulgation proactive.

La GRC continuera de mettre en œuvre un contenu d'apprentissage accessible de par sa conception, grâce à des améliorations et à des supports technologiques, et de réaliser une évaluation détaillée de l'accessibilité du SIGRH (PeopleSoft), de classer les problèmes par ordre de priorité et de déterminer les prochaines étapes.

7. Transport

Le résultat global souhaité pour le transport est de 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

- 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

En 2023, la GRC commencera à examiner le cadre de transport, notamment les politiques, les programmes, les procédures et l'infrastructure (c.-à-d. les véhicules). De 2023 à 2025, l'organisation mettra à jour, rationalisera et améliorera les processus visant à répondre aux besoins des employés handicapés en matière d'outils et de technologies de transport adapté, y compris les lignes directrices sur le transport accessible dans chaque région.

Conclusion

La GRC continue de prendre des mesures délibérées 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 réitèrent cet engagement. Le plan 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](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/fra/invalidite/cra/guide_reference.pdf)

https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/fra/invalidite/cra/guide_reference.pdf

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 **déficiences** 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 déficiences.

La présente définition vise également les personnes dont les **limitations fonctionnelles** liées à leur déficiences 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 – Déficiences 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)

Déficiences – **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 – 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 (Préambule)

(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.

Annexe B – Légende

DPRH – Dirigeant(e) principal(e) des ressources humaines

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

DP – Directeur principal (PSPRH)

PSPRH – Programmes, stratégies et politiques relatives aux ressources humaines

AP – Apprentissage et développement

CCRG – Collaboration, élaboration conjointe et responsabilisation entre la GRC et les Autochtones

DG – Direction générale

COMMS – Communications

SCT – Secrétariat du Conseil du Trésor

ÀD – À déterminer

RO et Analytique RH – Renseignements opérationnels et Analytique – Ressources humaines

CIGRH – Centre d'information sur la gestion des ressources humaines

RH – Ressources humaines

RTFP – Relations de travail dans la fonction publique

DMPPP – Dotation ministérielle – Politiques, planification et promotions

CFP – Commission de la fonction publique

CNDI – Conseil national de la diversité et de l'inclusion

DPF – Dirigeant principal des finances

GI-TI – Gestion de l'information et technologie de l'information

SST – Services de santé au travail

SPC – Services partagés Canada

OPMA – Obligation de prendre des mesures d'adaptation