

RCMP-GRC



ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE • GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Plan d'accessibilité 2023-2025 de la GRC :

Rapport d'étape 2024

Le 31 décembre 2024



Royal Canadian
Mounted Police

Gendarmerie royale
du Canada

Canada

Table des matières

Renseignements généraux 03

Piliers de la Loi canadienne sur l’accessibilité 08

 Communication, autre que les technologies de l’information et de la communication 08

 Emploi 12

 Environnement bâti 14

 La conception et la prestation des programmes et des services 15

 Technologies de l’information et des communications 19

 Acquisition de biens, de services et d’installations 23

 Transport 25

Consultation 27

Rétroaction 31

Conclusion 33

Annexe A – Définitions d’un handicap 34

Titre clé : Plan d’accessibilité 2023-2025 de la GRC - Rapport d’étape 2024

Variante du titre : Plan d’accessibilité 2023-2025 de la GRC - Rapport d’étape 2024

ISSN: 2817-9374

Numéro de catégorie: PS61-55F-PDF

Renseignements généraux

Message de la part de Jasmin Breton, dirigeant principal des ressources humaines

Chers collègues,

En tant que dirigeant principal des Ressources humaines à la Gendarmerie royale du Canada (GRC), je suis heureux de vous présenter notre deuxième rapport d'étape dans le cadre de l'initiative « Créer une Gendarmerie royale du Canada accessible : le cadre pour la mise en œuvre de la première Stratégie ministérielle en matière d'accessibilité et du plan d'accessibilité » (le plan d'accessibilité). Le présent rapport d'étape illustre notre engagement continu à devenir plus accessible et à remplir nos obligations en vertu de *la Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi). En tant qu'employeur, notre organisation vise à créer un milieu de travail respectueux, sain et inclusif pour tous les employés. En tant que fournisseur de services, la GRC vise à éliminer les obstacles et à veiller à ce que nos services soient accessibles à tous.



Entrée en vigueur le 11 juillet 2019 dans le but de créer un Canada sans obstacle d'ici 2040, la 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 des personnes handicapées pour veiller à ce que, dès le départ, les programmes et les services soient accessibles. À ce titre, le plan d'accessibilité de la GRC et le rapport d'étape ci-joint ont été élaborés en consultation avec la communauté sur l'accessibilité de la GRC et des experts en la matière représentant diverses régions du pays. L'une de nos principales réalisations au cours du dernier exercice a été de mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité et de créer un cours pilote sur les questions de communication (Communication matters) pour aider les policiers à comprendre les besoins des personnes ayant des troubles de communication.

Le plan d'accessibilité de la GRC est évolutif et sera mis à jour au fur et à mesure que nous apprendrons et grandirons grâce à la consultation et au co développement, et ce, 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 en sorte que la GRC soit entièrement accessible.

La poursuite d'une collaboration efficace avec nos communautés de l'accessibilité et de personnes handicapées, alors que nous intégrons une culture inclusive en luttant contre le

harcèlement et la discrimination systémiques, nous permet de tirer pleinement parti de l'effectif de l'avenir, y compris les personnes handicapées, afin de répondre aux besoins changeants de la GRC et des collectivités que nous servons.

Le présent rapport d'étape fournit une analyse de ce qui a été fait jusqu'à présent pour mettre en œuvre le plan d'accessibilité de la GRC et comprend les faits saillants et les résumés des divers engagements en 2023-2024 qui visaient à faire progresser l'équité, la responsabilisation et la confiance avec les communautés de l'accessibilité et des personnes handicapées. En tant qu'organisation policière fédérale d'envergure répartie à travers le pays, la GRC est pleinement déterminée à tirer parti de cette occasion unique pour façonner et influencer de façon importante les objectifs du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité, d'équité et d'inclusion.

Jasmin Breton,

Dirigeant principal des ressources humaines

Plan d'accessibilité 2023-2025 de la GRC : Rapport d'étape 2024

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 existante de l'organisation¹ afin de veiller à ce que, dans l'ensemble de la GRC, nous intégrions les priorités en matière d'accessibilité afin de faire progresser collectivement ce travail.

Leadership en matière d'accessibilité

Responsables de l'accessibilité

- Jasmin Breton, dirigeant principal des ressources humaines (DPRH)
- Shelley Peters, dirigeante principale adjointe des ressources humaines, championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)

Politiques, stratégies et programmes en ressources humaines

- Tahanee McKnight, directrice principale et cadre supérieure désignée pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

Secrétariat de lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et 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, chef de projet, conseillère principale, Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Gouvernance de la GRC

Comités de niveau 1

- État-major supérieur

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

- Comité de communications et de coordination (CCC)

Comités de niveau 2

- Comité des finances, de la technologie de l'information et des ressources humaines (à former)

Structures de gouvernance

- Responsable ministériel de la mise en œuvre de la Loi sur l'accessibilité au Canada (Jasmin Breton, DPRH)
- Championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Shelley Peters, DPRH adjointe)
- Stratégies, politiques et programmes en matière de ressources humaines (Tahanee McKnight, directrice principale)
- Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, la diversité et l'inclusion (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 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 d'accessibilité général)

1. Communications (autres que les TIC*) – Le DPRH et les autres personnes indiquées dans le plan d'accessibilité. *(TIC – technologies de l'information et des communications)
2. Emploi – Le DPRH et d'autres personnes, conformément à ce qui est inscrit au plan d'accessibilité
3. Environnement bâti – Directeur général, Gestion des biens
4. Conception et prestation de services et de programmes – Divers responsables, conformément à ce qui inscrit au plan d'accessibilité
5. Acquisition de biens, de services et d'installations – Directeur général, Acquisition et marchés
6. Gestion de l'information et technologie des communications (TIC) – Directeur général des technologies de l'information et d'autres personnes, conformément à ce qui inscrit au plan d'accessibilité
7. Transport – Directeur général du Transport

Coordonnées pour la rétroaction

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

- Le présent plan d’accessibilité, de même que ses rapports d’étapes, 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.
- 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 d’accessibilité.
- Au fur et à mesure, les questions pertinentes seront traitées en faisant appel aux structures de gouvernance.
- Les commentaires reçus se refléteront dans les mises à jour du plan d’accessibilité qui s’effectueront sur une base régulière.
- 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 les commentaires qui n’auront pas été envoyés de façon anonyme.
- Les commentaires seront reconnus au moyen de la méthode utilisée pour les envoyer, à moins qu’ils aient été reçus de façon anonyme.

Coordonnées pour communiquer avec la GRC

Par courriel:

La personne-ressource désignée pour recevoir les commentaires ou pour obtenir une version accessible de ce document est Mme Galina Ivanova, analyste de recherche sur l’équité en matière d’emploi et coordonnatrice de projet, et ce, à l’adresse courriel suivante : RCMPAccessibility-AccessibiliteGRC@rcmp-grc.gc.ca

Par courrier :

Secrétariat de lutte contre le racisme, de l’équité, de la diversité et de l’inclusion
73, promenade Leikin
Arrêt postal 52;
Ottawa (Ontario) K1A 0R2

Par numéro sans frais

1-833-690-3508

Piliers de la Loi canadienne sur l'accessibilité

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

Résultat visé

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

Obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité

- Gouvernance ambiguë des politiques et des programmes
- Faible sensibilisation de la direction en matière d'inclusion et de diversité ou formation insuffisante
- Manque de sensibilisation aux besoins de la communauté des personnes handicapées
- Manque de communication dans des formats accessibles et simples et dans la formation connexe.

Comment avons-nous réussi à éliminer ou à prévenir les obstacles identifiés dans le plan d'accessibilité?

Les travaux se poursuivent à la GRC pour éliminer les obstacles trouvés dans les domaines de la communication (autres que les TIC). Les politiques sont en cours de redéfinition pour être moins ambiguës et simplifiées. Les structures de gouvernance des programmes sont réorganisées pour répondre aux besoins des personnes handicapées de la GRC. Le groupe de travail responsable du pilier de l'accessibilité au sein de l'organisation continue d'harmoniser le travail en matière d'accessibilité qui est effectué dans plusieurs piliers.

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

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

Il est nécessaire de mettre en œuvre davantage de formation en matière d'accessibilité pour la haute direction et les employés, et de les sensibiliser davantage à ce sujet. La GRC élabore actuellement des objectifs de gestion du rendement pour que les cadres supérieurs mesurent les progrès réalisés en matière d'accessibilité et d'inclusion dans leurs équipes. Cela comprend

la sensibilisation à *la Loi sur l'accessibilité au Canada* et à leurs obligations à l'égard du plan d'accessibilité de la GRC.

Depuis le printemps 2022, les Services nationaux d'apprentissage (SNA) de la GRC continuent de prendre les mesures nécessaires pour sensibiliser la division à l'importance de l'accessibilité et aux exigences de la Loi. Au cours du présent cycle de progression, les SNA sont passés de la sensibilisation à la planification et à l'établissement d'une base pour effectuer la conversion. Ils ont également commencé à élaborer la Stratégie d'apprentissage en ligne en matière d'accessibilité, la première des trois stratégies visant à améliorer l'accessibilité de l'apprentissage dans le cadre des Services d'apprentissage et de perfectionnement.

La GRC appuie 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. Chaque année, des campagnes de sensibilisation, des ressources et des outils clés sont diffusés dans l'ensemble de l'organisation pour promouvoir la mise en œuvre intégrale de la Stratégie en matière d'accessibilité. Des communiqués électroniques et des pages Web sont entièrement consacrés à ces communications. Les employés de la GRC sont invités à participer à des campagnes de sensibilisation menées par le gouvernement du Canada et le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP). Cela comprend la formation sur le passeport et les autres séances du BAFP. La GRC fait également la promotion des réunions du réseau de l'accessibilité du gouvernement du Canada, elle y participe et fournit les renseignements pertinents afin de favoriser l'échange de connaissances en matière d'accessibilité à l'échelle du gouvernement fédéral.

Communications Matters (les communications comptent) : projet pilote sur les stratégies de communication dans le cadre des activités d'application de la loi au Manitoba, Canada

Cocréateurs du projet : Adam, B.¹, Allen, A., M.Sc SLP CCC¹, McDougall, A., MOT O. T. Reg. (MB).¹, MCRUER, S., MOT, T. O. Reg. (MO).¹, Whelan, G., NCO I/c² Affiliations : Programme d'appareils de communication du Manitoba¹ et Gendarmerie royale du Canada², Division D. Winnipeg (Manitoba), Canada

L'équipe du projet pilote « Communication Matters » comprenait des spécialistes dans les domaines de l'orthophonie, l'ergothérapie, des policiers (Gendarmerie royale du Canada) locaux et des personnes avec de l'expérience vécue, notamment une personne qui avait été employée comme agent de la paix (Service de police de Winnipeg) avant son handicap.



Contexte

En 2019, le gouvernement du Canada a reconnu que les personnes handicapées sont plus susceptibles d’avoir des démêlés avec le système de justice pénale, que ce soit en tant que victime, témoin ou agresseur. Il y a une probabilité accrue :

- de souffrir de violence physique, mentale ou sexuelle (Bryen, N. D., 2003, et Togher, M., 2010);
- d’être confronté à des problèmes de communication avec des agents de la paix et des intervenants du système judiciaire;
- de manquer de soutien lié à un handicap (Collier, B., 2006);
- d’être interrogé par les forces de l’ordre (Rava, J., 2017);
- d’être incarcéré.

Selon l’équipe, en dépit de l’existence de diverses lois, il n’existe aucune formation officielle pour les agents de la paix travaillant partout au Canada sur la façon de communiquer efficacement avec des personnes qui ont des troubles de la parole, du langage et de la communication.

Le projet pilote comportait une présentation d’une durée de trois heures pour les agents de la paix locaux et le personnel administratif. Divers formats de présentation ont été utilisés, notamment :

- Exposés
- Vidéos
- Études de cas
- Séances interactives

Contenu principal de la formation

- Indicateurs d'éventuels troubles de la parole, du langage et de la communication
- Renseignements généraux sur des handicaps particuliers qui peuvent avoir une incidence sur la communication
- Les différences entre les lésions traumatiques cérébrales et l'intoxication ont été soulignées
- La disponibilité et l'importance des intermédiaires de communication (IC) pour les situations où une interaction officielle pourrait être planifiée
- Des techniques et des stratégies de communication universelles ont été mises en évidence pour les interactions ponctuelles

Évaluation du cours

Le cours a été évalué par un conseiller principal en matière d'accessibilité de la Direction générale de la GRC et il a constaté que :

le cours a été remarquable et a touché le travail que la GRC fait sur l'accessibilité; il était intéressant à différents niveaux, car il était très interactif et les instructeurs ont mobilisé l'auditoire grâce à leur excellente connaissance du sujet; les instructeurs ont également eu une attitude très professionnelle et leur sujet s'harmonisait bien aux exemples qu'ils ont présentés au public; l'utilisation de dispositifs de communication pendant le projet pilote a également mis en évidence l'utilité de ces dispositifs lors de mobilisations auprès de personnes souffrant de troubles de communication et le besoin d'en faire usage.

La présentation d'un ancien policier de Winnipeg ayant des troubles de communication en raison d'un handicap a été essentielle pour souligner le caractère unique de ce cours. Tout le monde a été impacté par les défis auxquels il a été confronté et le courage dont il témoigne pour les surmonter au moyen de dispositifs de communication avancés. Les exercices de mise en situation ont également souligné ce point. Nous envisageons de mettre ce cours à la disposition de tous les policiers de la GRC afin qu'ils soient mieux informés des personnes handicapées ayant des troubles de communication.

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

La GRC est déterminée à appuyer l'objectif du gouvernement fédéral de créer un Canada exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040. Pour répondre aux préoccupations liées à l'accessibilité, le Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, la diversité et 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 au début de 2025.

Emploi

Résultat visé

Recruter et maintenir en poste des personnes handicapées et leur offrir des promotions, en plus de mesures d'adaptation en milieu de travail en temps opportun.

Obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité

- Un 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.
- Un manque de formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et de gestion de l'incapacité.
- Un manque de jalons de recrutement pour l'embauche de personnes handicapées pour les employés de la fonction publique (EFP), les membres réguliers (RM), les membres civils et les étudiants.
- Des pratiques de dotation inefficaces pour le recrutement de personnes handicapées.

Comment avons-nous réussi à éliminer ou à prévenir les obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité?

En 2024, la GRC continue de travailler à l'élaboration d'un système logiciel qui permettra de saisir des données en matière d'EDI qui appuieront l'organisation dans l'analyse de l'équité en matière d'emploi. Une analyse sur les systèmes des RH de la GRC sera effectuée et des séances d'information avec des intervenants seront organisées pour les orienter sur le logiciel. Une fois le logiciel mis en place, il sera efficace pour déterminer où se trouvent les obstacles systémiques aux processus de dotation au niveau de l'organisation et des gestionnaires d'embauche, ainsi que les solutions possibles.

La GRC continue de participer à la modernisation par le gouvernement du Canada du questionnaire d'auto-identification et du processus de mise en place des systèmes logiciels de la campagne d'inclusion, et a participé à toutes les réunions des intervenants. Les données

recueillies à l'aide de ce nouveau questionnaire permettront de mieux décrire l'équité en matière d'emploi et la diversité des effectifs de l'organisation, d'orienter les objectifs de recrutement et de maintien en poste, de mettre en lumière les lacunes en matière de diversité et d'orienter les programmes et les politiques de la GRC.

Les conseillers en relations de travail de la GRC ont poursuivi leur formation sur la gestion des incapacités, le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail et les mesures d'adaptation du gouvernement du Canada tout au long de 2023-2024. La formation est dirigée par des animateurs du réseau de la GRC pour l'accessibilité et l'inclusion, qui sont certifiés comme formateurs par le Bureau de l'accessibilité du gouvernement du Canada. Le réseau continue d'être une source de consultation pour cette formation.

Les initiatives de dotation de la GRC suivantes continuent d'avoir une incidence positive sur l'accessibilité :

- En 2020, la formation en matière de subdélégation est passée de la formation en classe, dirigée par un animateur et à l'horaire établi, à une formation en ligne, autodirigée et sur demande, ce qui permet à l'apprenant de mieux contrôler l'expérience d'apprentissage. L'accès aux personnes ayant des handicaps physiques et des troubles d'apprentissage s'est amélioré, car l'utilisation d'Agora dans la conception et la prestation de la formation a permis d'adopter une apparence et une convivialité conformes aux normes de l'industrie (contrairement aux présentations PowerPoint conçues par des personnes qui ne sont pas considérées comme des experts), ce qui améliore l'accessibilité pour certaines personnes ayant des troubles d'apprentissage, cognitifs ou visuels.
- En 2021, les pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) ont été intégrées au programme de subdélégation.
- En 2023, des changements ont été apportés à la politique de dotation et au cadre de délégation en réponse à l'entrée en vigueur des changements à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) liés aux préjugés et aux obstacles à l'évaluation.

En 2024, la Dotation nationale de la GRC a participé activement aux ateliers sur le modèle de diversité, de fidélisation et d'avancement professionnel des employés dirigés par le Secrétariat de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en donnant des présentations sur le processus de promotion et la planification de carrière pour toutes les catégories d'employés. Des membres de l'équipe de Dotation, Politiques et Promotions générales (DPPG) ont assisté à ces activités, en personne, afin d'être présents pour répondre aux questions des participants et pour participer aux échanges afin de mieux comprendre les expériences des employés dans le but d'orienter les efforts futurs visant à cerner et à éliminer les préjugés et les obstacles. Puisque le mandat de retour au bureau de l'employeur est mis

en œuvre, la Dotation nationale de la GRC devrait tenir compte de la nécessité d'analyser les répercussions de cette mesure sur les personnes handicapées, notamment leur participation aux processus de dotation et leurs nominations subséquentes. La Dotation nationale envisage d'être confrontée à certains défis lorsqu'il s'agira de faire la promotion de la fonction publique en tant que milieu de travail accessible et de susciter l'intérêt de personnes handicapées talentueuses.

La GRC fait également des progrès en ce qui concerne la campagne d'auto-identification et d'inclusion sous la direction du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et d'autres initiatives visant à améliorer l'information sur divers groupes, y compris les employés et les éventuels employés handicapés.

Dans le cadre de l'engagement du SCT à l'égard du rapport du Bureau du vérificateur général de 2023, l'initiative d'auto-identification du SCT devrait être lancée d'ici décembre 2024. L'auto-identification est une occasion pour les employés de déterminer, de façon volontaire, leur appartenance à un ou plusieurs des quatre groupes désignés énumérés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui comprend les minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées et les femmes. L'auto-identification dresse un portrait démographique de l'effectif représentatif de l'équité en matière d'emploi au sein de la GRC. Les données recueillies servent à cerner les obstacles ou les problèmes particuliers auxquels font face les employés des groupes désignés et aident la GRC à planifier l'avenir, à surveiller les progrès et à prendre des mesures pour maintenir la représentation de l'effectif. La GRC travaille actuellement à un plan de communication et lancera une campagne éclair pour encourager les nouveaux employés et les employés actuels à remplir le questionnaire le plus précisément possible. Des documents de communication sont en cours d'élaboration, comme une foire aux questions à l'intention des employés et une boîte à outils pour les gestionnaires, afin d'appuyer la campagne et d'encourager tous les employés à participer au profil d'exactitude de l'effectif de la GRC.

Environnement bâti

Résultat visé

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

Obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité

Les clients et les employés sont confrontés aux obstacles suivants :

- Espaces de stationnement accessibles non disponibles
- Passages et portes accessibles
- Toilettes accessibles
- Problèmes d'accessibilité avec les animaux d'assistance en milieu de travail

Comment avons-nous réussi à éliminer ou à prévenir les obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité?

Le manuel de gestion des biens de la Sous-direction de la gestion des biens immobiliers et de l'environnement (SDGBIE) de la GRC exige que les nouvelles installations louées et appartenant à la GRC soient accessibles et exemptes de barrières et qu'elles satisfassent aux exigences de la Directive sur la gestion des biens immobiliers, comme indiqué à l'annexe D : norme sur l'accès sans obstacle aux biens immobiliers. De plus, les Biens immobiliers de la GRC ont élaboré un concept commun pour les petits détachements, qui comprend un vestiaire inclusif et des caractéristiques d'accès sans obstacle. À ce jour, 20 détachements de la GRC ont actuellement des toilettes opérationnelles inclusives, et plus de 20 projets supplémentaires sont prévus.

En novembre 2023, la SDGBIE a signé un protocole d'entente avec Normes d'accessibilité Canada (NAC) pour aider à la création de pratiques exemplaires et de normes communes, progressives et fondées sur la recherche dans l'environnement bâti en matière d'accessibilité, qui seront mises en œuvre, dans la mesure du possible, dans les installations et les établissements de la GRC. Cette entente permet aux Biens immobiliers de consulter régulièrement NAC sur les normes et les pratiques exemplaires afin d'améliorer les normes techniques et l'orientation de la communauté immobilière de la GRC et de rendre nos installations plus accessibles.

La SDGBIE collabore également avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour élaborer un plan pluriannuel visant à mener à bien des vérifications de l'accessibilité des installations, en mettant l'accent sur les locaux et les installations accessibles au public où la GRC a l'obligation particulière de prendre des mesures d'adaptation.

La conception et la prestation des programmes et des services

Résultat visé

Le résultat global souhaité pour la conception et la prestation des programmes et des 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 trouvés dans le plan d'accessibilité

- Accessibilité de services en matière de gestion de l'incapacité pour les employés de la fonction publique
- Compréhension modeste de l'incapacité, des mesures d'adaptation 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 un adversaire par la direction et les employés

Comment avons-nous réussi à éliminer ou à prévenir les obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité?

En 2024, les lignes directrices sur l'obligation d'adaptation de la GRC sont mises à jour et font l'objet de consultations auprès des personnes handicapées au cours du présent cycle de progression. Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada a également été lancé dans le cycle de formation de 2023-2024.

Les prochains rapports d'étape feront état de :

- la formation des gestionnaires sur les lignes directrices mises à jour en matière de gestion de l'incapacité;
- l'examen des programmes et des politiques en ce qui concerne la Politique sur les services de police dépourvus de préjugés et la politique et le programme relatifs aux animaux d'assistance.

Toute organisation de l'administration publique fédérale est assujettie au *Code canadien du travail – Partie II : santé et sécurité au travail*, et tous les employés du gouvernement fédéral sont couverts pour les accidents causant des blessures et des maladies ayant eu lieu dans le milieu de travail en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE), à l'exception des membres de la force régulière des Forces armées canadiennes, des policiers et des membres civils de la GRC. Les trois éléments fondamentaux de la gestion de l'incapacité sont la prévention, le soutien au rétablissement et les mesures d'adaptation.

À la GRC, les Relations de travail travaillent en étroite collaboration avec les gestionnaires pour coordonner la phase des mesures d'adaptation de la gestion de l'incapacité, ce qui comprend l'obtention de renseignements pour déterminer les obstacles liés au travail, l'exploration des options d'adaptation et l'établissement d'un plan de retour au travail. Les employés de la fonction publique ont accès à des congés pour blessure de travail, à une indemnisation pour des accidents du travail et à des prestations d'invalidité de longue durée (assurance invalidité). Les employés représentés bénéficient également du soutien de leurs représentants syndicaux

pour leur donner des conseils et une orientation tout au long du processus. À l'heure actuelle, la gestion de l'incapacité est décentralisée, avec le centre des politiques des relations de travail qui œuvre à titre de centre d'expertise pour les divisions.

Au cours de la dernière année, la GRC a consulté des agents négociateurs, des réseaux d'employés et des employés des relations de travail au niveau des divisions pour cerner les lacunes et élaborer des options afin de renforcer les programmes de gestion de l'incapacité pour les employés de la fonction publique. Afin de favoriser une meilleure compréhension de l'obligation d'adaptation, L'Unité des relations de travail a donné des séances de formation sur des sujets tels que le nouveau Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada en partenariat avec le Réseau des employés en matière d'incapacité et d'accessibilité de la GRC. Elle a également élaboré des outils, des directives et des communications liés à l'incapacité et à d'autres éléments de protection tels que la situation familiale.

Le chapitre sur l'obligation d'adaptation (employés de la fonction publique) du Manuel de la fonction publique a également été mis à jour à la suite de consultations auprès d'agents négociateurs, par l'entremise du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité. Il comprend maintenant des liens et des ressources mis à jour, comme le Guide de gestion de l'incapacité à l'intention des gestionnaires de la fonction publique fédérale et le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada : soutien de vos employés. Cette approche est conçue pour veiller à ce que les praticiens et les gestionnaires des relations de travail soient équipés pour surmonter les obstacles en milieu de travail et permettre la pleine participation de tous les employés.

Toutes ces activités ont été réalisées sans augmentation des ressources existantes. La création d'une unité ou d'un centre de gestion de l'incapacité pour centraliser ces services nécessitera des investissements modérés à importants, ce qui est difficile pendant une période de restriction budgétaire. En dépit de ces défis, l'organisation continuera de s'efforcer de créer un milieu de travail positif fondé sur l'inclusivité et l'équité.

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, dirigé par le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP), est une initiative clé visant à améliorer l'inclusivité et à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées en milieu de travail. Ce passeport permet aux employés de communiquer facilement leurs besoins en matière d'accessibilité et de veiller à ce que les mesures d'adaptation soient facilement accessibles dans différents secteurs. En collaboration avec le BAFP et la GRC, l'initiative comprend une série de présentations et de séances de formation conçues pour apprendre aux employés de la GRC, y compris les gestionnaires et les superviseurs, comment utiliser de manière efficace

le passeport, lequel a été fourni à l'automne 2024. Ces séances permettent aux agents et aux employés d'être équipés pour répondre aux exigences en matière d'accessibilité et de favoriser un environnement plus inclusif dans les interactions en milieu de travail et dans la collectivité. Ce partenariat souligne l'engagement plus large du gouvernement du Canada à créer des milieux de travail accessibles et équitables pour tous les Canadiens.

La GRC a donné des séances d'information à 549 employés sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail en 2023-2024 (voir ci-dessous). Les séances se poursuivront en 2024-2025.

Date	Groupe	Nombre de participants
Le 19 octobre 2023	Téléconférence du conseiller national en relations de travail de la GRC	39
Le 6 février 2024	Semaine de l'EDI 2024 de la Gestion générale et du contrôle de la GRC	286
Le 9 mai 2024	Séance en anglais de la Semaine de sensibilisation à l'ACS Plus de la GRC	37
Le 29 mai 2024	Séance en français de la Semaine nationale de l'accessibilité	2
Le 30 mai 2024	Séance en anglais de la Semaine nationale de l'accessibilité	29
Le 15 juillet 2024	Comité consultatif patronal-syndical de la Division J	18
Le 27 août 2024	Division B	18

Date	Groupe	Nombre de participants
Le 3 septembre 2024	Apprentissage et perfectionnement	30
Octobre 2024	Division nationale, K, G et E	90
TOTAL		549

Technologies de l'information et des communications

Résultat visé

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

Obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité

- Formation et soutien requis pour les outils et les technologies de TI adaptatifs
- Documents accessibles en milieu de travail requis
- Contenu d'apprentissage accessible requis
- Évaluation détaillée de l'accessibilité du SIGRH requise

Comment avons-nous réussi à éliminer ou à prévenir les obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité?

En 2024, la GRC continue de créer et de maintenir des comités internes et externes pour mettre en œuvre et surveiller les progrès. Cela lancera également le processus de création d'un cadre des technologies de l'information et des communications pour l'accessibilité, avec la participation des réseaux d'employés. Dans un avenir rapproché, des processus seront mis en place pour améliorer la formation et le soutien en matière d'outils et de technologies de TI adaptatifs.

Les Services nationaux d'apprentissage (SNA) au sein de Formation et perfectionnement travaillent à créer une formation accessible depuis le printemps 2022 et chaque année, la compréhension de l'accessibilité augmente et la capacité de surmonter les défis auxquels la

GRC est confrontée s’améliore.

En 2024, nous avons moins mis l’accent sur la sensibilisation et nous nous sommes davantage concentrés sur la planification et la pose des bases pour la conversion des cours en ligne. Les SNA ont commencé à élaborer la Stratégie d’apprentissage en ligne en matière d’accessibilité, la première de trois stratégies visant à améliorer l’accessibilité à l’apprentissage dans le cadre du programme de la formation et du perfectionnement.

Vous trouverez ci-dessous l’état des travaux en cours effectués par les SNA en 2023-2024 :

Activité	État	Commentaires
Poursuivre le perfectionnement des concepteurs pédagogiques et des concepteurs de multimédias, notamment par la formation, les webinaires et la communication de pratiques exemplaires avec d’autres ministères.	En continu	Plusieurs concepteurs ont suivi une formation officielle ou informelle sur la conception d’un apprentissage accessible. Des efforts supplémentaires seront déployés pour veiller à ce que tous les spécialistes de l’apprentissage de la GRC possèdent les connaissances et les compétences nécessaires.
Créer des guides et des modèles pour aider les concepteurs pédagogiques à concevoir du contenu d’apprentissage en ligne accessible	En cours	

Activité	État	Commentaires
Créer un processus de conception et d'élaboration plus souple et collaboratif qui permet de créer des produits d'apprentissage en ligne tout en tenant compte de l'accessibilité du début à la fin.	En cours	
Élaborer un modèle d'apprentissage en ligne accessible et commencer les essais.	En cours	Modèle élaboré. Créer un prototype de produit pour en faire l'essai.
Recueillir les exigences opérationnelles et techniques pour préparer une demande de proposition visant à acquérir un système de gestion de l'apprentissage infonuagique accessible qui sera utilisé à l'échelle de l'entreprise pour tous les apprentissages.	En cours	Collecte initiale terminée. D'autres consultations seront menées.
Élaborer une ébauche de stratégie d'accessibilité à l'apprentissage, en mettant d'abord l'accent sur la formation en ligne.	En cours	La première ébauche est prête pour les examens internes.
Établir des normes pour les SNA et communiquer les attentes à toute personne désirant créer ou publier des apprentissages dans le Système de gestion de l'apprentissage	En cours	Communiqué à la Division Dépôt et à certaines divisions de la GRC. Travail effectué avec d'autres partenaires pour intégrer les normes et les attentes à leurs listes de vérification.

Voici certains des défis rencontrés lors de travaux effectués sur les systèmes informatiques :

Les applications Microsoft Power Portal, qui sont en cours d'élaboration, et non les anciennes applications Java/WebLogic, ont des problèmes d'accessibilité et de réactivité; elles ne fonctionnent pas bien sur les petits appareils comme les téléphones ou les tablettes.

En revanche, les anciennes applications Java sont généralement conformes aux Lignes directrices sur l'accessibilité du contenu Web (WCAG), ce qui permet de mieux contrôler la façon dont le contenu est présenté aux utilisateurs.

Les applications Microsoft Power Portal offrent aux développeurs beaucoup moins de contrôle sur le code HTML qui détermine la façon dont le contenu est affiché aux utilisateurs.

Ce manque de souplesse rend la résolution des problèmes d'accessibilité et de conception plus difficile. Par ailleurs, nos environnements Java donnent aux développeurs un contrôle presque complet sur le contenu HTML, ce qui leur permet de s'ajuster facilement et de veiller à ce que les applications respectent les normes d'accessibilité et de conception.

Même l'application adéquate des modèles de la boîte à outils de l'expérience Web (BOEW) aux applications Power Portal a été difficile pour les équipes qui y travaillent. Ces applications ne sont pas réactives et ont de la difficulté à fonctionner sur des appareils à plus petits écrans. Les applications Java ne sont pas confrontées à ces problèmes.

Sur le plan du dynamisme de la plateforme Power, la GRC travaille avec Microsoft pour régler les problèmes d'accessibilité. La GRC (équipe de Martin Richer) a un lien qui permet de faire un suivi sur les problèmes d'accessibilité des produits Microsoft et elle les montre au fur et à mesure qu'ils sont corrigés.

Pour les autres équipes, il n'y a pas suffisamment de surveillance dans le processus de développement pour veiller à ce que l'accessibilité, la sécurité et l'expérience utilisateur soient appliquées de façon uniforme. Cela signifie que les applications fonctionnent au mieux pour atteindre les objectifs malgré l'absence de directives claires pour correspondre à notre système. C'est pourquoi la GRC a besoin d'un architecte de systèmes pour diriger le développement et organiser les équipes de développement personnalisé afin qu'elles puissent travailler ensemble à l'atteinte d'objectifs communs. La possibilité sera examinée.

Certaines équipes comprennent le défi de rendre les applications gouvernementales accessibles à l'aide de la BOEW, ce qui donne à ces applications une apparence uniforme. Cependant, la BOEW doit être mise en œuvre correctement pour assurer l'accessibilité; il ne s'agit pas

seulement d'utiliser les modèles tels qu'ils sont présentés. Souvent, l'accent est mis davantage sur la prestation de fonctions que sur l'accessibilité ou la sécurité. La GRC doit passer de sa méthode actuelle « en cascade » à une approche plus souple et plus agile, axée sur l'assurance de la qualité et des échéanciers réalistes.

Des tests automatisés de l'accessibilité peuvent être effectués une fois que nos pipelines DevSecOps auront été approuvés. Cela permettra de tester toutes les applications pour en assurer l'accessibilité durant le processus de création. Cet *article* [en anglais seulement] explique bien que les tests d'accessibilité ne peuvent pas être entièrement automatisés parce que les outils automatisés ne peuvent vérifier que des modèles de code connus qui n'ont pas de caractéristiques d'accessibilité. Le test final doit être effectué sur divers appareils pour voir à quel point l'application est vraiment accessible. Certains outils SaaS, comme celui mentionné dans l'article, pourraient être utiles, mais la GRC doit déterminer les défis auxquels les utilisateurs sont confrontés en matière d'accessibilité. Ensuite, les équipes de développement peuvent commencer par répondre aux besoins connus des utilisateurs et croître à partir de là.

La GRC cherche des façons de travailler avec les Services numériques canadiens et le Centre de la sécurité des télécommunications pour améliorer nos processus de développement et la mise en œuvre des DevSecOps.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Résultat visé

Veiller à ce que les critères d'accessibilité soient pris en considération lors de l'achat de biens, de services et d'installations, et que les produits comportent des caractéristiques d'accessibilité, le cas échéant.

Obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité

- 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.

Comment avons-nous réussi à éliminer ou à prévenir les obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité?

La GRC continue de créer une structure de gouvernance pour maintenir des comités internes et externes afin de mettre en œuvre et de surveiller les progrès. Entre 2023 et 2025, la GRC fera en sorte que les critères d'accessibilité soient bien compris et inclus dans les indicateurs de rendement. Voici quelques-uns des faits saillants de cette année :

- Le formulaire Examen de la stratégie d'approvisionnement de la GRC exige que l'agent d'approvisionnement documente les considérations en matière d'approvisionnement liées à l'accessibilité en résumant la façon dont le besoin comprend les critères d'accessibilité ou en indiquant qu'une attestation, le formulaire de justification de l'accessibilité signé par le client, figure au dossier.
 - Les directives fournies aux agents d'approvisionnement de la GRC sont fondées sur les exigences énoncées dans la *Loi sur l'accessibilité au Canada* (Loi). La Loi vise à créer un Canada exempt d'obstacles par l'identification, l'élimination et la prévention proactives des obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires, y compris l'approvisionnement fédéral en biens et services.
 - Les ressources suivantes sont fournies à titre de référence lorsque vous travaillez avec le propriétaire de l'entreprise :
 - PN-142 Exigences en matière d'approvisionnement au chapitre de l'accessibilité
 - Série d'apprentissages sur l'accessibilité
 - Le carrefour de l'accessibilité
- Le Centre national de décision des acquisitions (CNDA) examine les considérations en matière d'accessibilité incluses dans l'examen de la stratégie d'approvisionnement et fournit des commentaires lors des examens préalables du contrôle de la qualité, y compris la prise en compte des raisons pour lesquelles l'accessibilité ne s'applique pas. Les agents d'approvisionnement sont également encouragés à envoyer leurs décrets, ordonnances et règlements statutaires (DORS) et leur énoncé des travaux (EDT) au Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible (CRAA) pour obtenir des commentaires sur l'inclusion des facteurs d'accessibilité.
- Des séances de formation sur la façon d'intégrer l'accessibilité aux acquisitions sont offertes régulièrement par l'équipe de l'accessibilité de SPAC. Le CNDA encourage la participation à ces séances d'apprentissage en envoyant des rappels et des invitations à des réunions à la communauté de l'approvisionnement.
 - Lors de la dernière séance de formation, le CRAA a rappelé aux participants qu'il y a une foule de renseignements sur leur page GCpédia.

- Le CRAA travaille à l'élaboration de matériel de référence à l'intention des agents d'approvisionnement pour l'élaboration de demandes de biens et de services, qui comprendront des suggestions de considérations communes en matière d'accessibilité. Les services d'Acquisitions de la GRC tireront parti de ce matériel une fois qu'il sera disponible.

Transport

Résultat visé

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

Obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité

- Manque de lignes directrices pour le transport accessible vers les installations de la GRC dans toutes les régions.
- Mise à jour de l'examen du réseau de transport.

Comment avons-nous réussi à éliminer ou à prévenir les obstacles trouvés dans le plan d'accessibilité

En 2024, la GRC continue de créer une structure de gouvernance pour maintenir des réseaux internes et externes afin de surveiller les progrès. La GRC commencera l'examen du cadre du transport, y compris les politiques, les programmes, les procédures et les infrastructures (c.-à-d. les véhicules). Très prochainement, l'organisation mettra à jour, simplifiera et améliorera les processus visant à répondre aux besoins des employés handicapés en matière d'outils et de technologies de transport adapté, y compris des lignes directrices pour des transports accessibles dans chaque région.

Dans le but de répondre aux besoins des employés handicapés, la GRC consultera d'autres ministères semblables, les réseaux des personnes handicapées et des employés à l'interne pour aider à déterminer les stratégies d'accessibilité. Compte tenu de la dispersion géographique de la GRC dans plus de 700 détachements et services de police partout au pays, il arrive souvent, dans des collectivités éloignées ou des milliers de petites collectivités dont les ressources sont limitées, que la GRC ne fournisse pas de réseau de transport interne pour les employés ou le public. Le public compte sur les options de transport fournies localement dans ces collectivités s'il souhaite se rendre dans un bureau de la GRC. Dans les collectivités où il n'y a pas de réseau

de transport, l'agent de la GRC peut choisir de se rendre à la résidence ou à l'entreprise pour effectuer son travail de policier ou envisager d'autres méthodes pour résoudre les enjeux en matière d'accessibilité du transport lorsque le besoin est connu.

La GRC fournit des moyens de transport à ses agents dans le cadre des opérations policières et des options de transport limitées pour les employés de la fonction publique dans l'exercice de leurs fonctions, ce qui peut parfois inclure des employés ayant des besoins en matière d'accessibilité. En se fondant sur ces renseignements, la consultation sera essentielle pour garantir le succès du pilier du transport en ce qui concerne le plan d'accessibilité de la GRC. Il convient également de noter que les besoins en matière d'accessibilité sont actuellement traités au cas par cas, tandis que la GRC continue de faire progresser le cadre de transport en ce qui concerne l'accessibilité.

Consultation

Le présent rapport d'étape en matière d'accessibilité s'appuie sur les commentaires des employés, des partenaires et des clients, en particulier ceux qui s'identifient comme des personnes handicapées, que nous avons reçus par le biais de diverses consultations et mobilisations et qui resteront un élément permanent du présent plan. Des plans de consultation et des rapports d'étape seront également publiés à la suite des 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, la diversité et l'inclusion, à l'équipe de la haute direction de la GRC et au Conseil national de la diversité et de l'inclusion afin d'améliorer l'environnement de travail de tous les employés handicapés. 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

La GRC a enrichi ses consultations internes en communiquant 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 des 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

La GRC a également achevé ses consultations internes en communiquant avec la communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité. Cela lui a permis d'obtenir des perspectives plus larges, une représentation accrue des divers handicaps et de l'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. Cette communauté de pratique des adhérents au passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada est également composée de personnes handicapées avec lesquelles la GRC s'est entretenue au sujet du plan d'accessibilité et du rapport d'étape. La communauté de pratique a dirigé la formation d'un facilitateur de la GRC pour le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Cette formation a mené à la formation des conseillers en relations de travail sur le Passeport et à la mise en œuvre d'une formation à l'échelle de la GRC sur le Passeport en 2023-2024.

Bureau de l'accessibilité de la fonction publique (BAFP)

Le BAFP a été créé pour préparer la fonction publique à respecter ou à dépasser ses obligations en vertu de la Loi sur l'accessibilité au Canada. Le mandat du BAFP 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, du leadership et de la coordination aux ministères et 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 d'accessibilité en janvier 2023. Depuis, elle a consulté des membres du BAFP qui ont des expériences vécues de handicap. Les membres ont également participé à la première réunion du Groupe de travail sur l'accessibilité de la GRC et ont grandement contribué à ce que le groupe de travail comprenne les responsabilités de la GRC en vertu de la Loi. Le BAFP a également formé des facilitateurs de la GRC pour livrer le passeport.

Le réseau de l'accessibilité

Le Réseau de l'accessibilité est un réseau du gouvernement du Canada composé de fonctionnaires qui dirigent le travail 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 d'accessibilité de la GRC et du rapport d'étape sur l'accessibilité de la GRC, ainsi que sur d'autres questions liées à l'accessibilité.

Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a examiné la première stratégie en matière d'accessibilité et le premier plan d'accessibilité de la GRC et a fourni des renseignements précieux et des suggestions d'amélioration que la GRC met actuellement en œuvre dans le plan et dans le présent rapport d'étape. La CCDP a également offert des indications précieuses sur la façon de consulter des personnes handicapées et d'en faire rapport 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 sur l'accessibilité au Canada et la législation concernée pour la GRC.

Sondage sur l'accessibilité à l'intention des employés de la GRC de 2023-2024

Le sondage sur l'accessibilité à l'intention des employés de la GRC de 2023-2024 a été mené du 18 décembre 2023 au 11 mars 2024. Le sondage a permis de mesurer l'opinion des employés de la GRC sur la façon dont la GRC met en œuvre son plan d'accessibilité et sur les divers obstacles rencontrés par les employés de la GRC. Les renseignements recueillis permettent à l'organisation de mesurer l'efficacité des travaux en cours et d'orienter le rapport d'étape et les itérations futures du plan d'accessibilité de la GRC.

Le sondage visait les employés de la GRC qui vivent avec un handicap, les superviseurs et les gestionnaires des employés qui vivent avec un handicap et les alliés ou les employés préoccupés pour une personne handicapée. Ceux qui ne font pas partie de l'une de ces trois catégories étaient retirés du sondage.

Sur les 1775 employés qui ont répondu au sondage au départ :

- 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 répondu par la négative à chacun de ces critères.

Selon la conception du sondage, ceux qui ont répondu par la négative à ces questions ont été retirés du sondage. Parmi les autres participants, 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 % identifiées comme étant 2SLGBTQI+, 6 % identifiés comme Autochtones et 18 % comme faisant partie d'une minorité visible. Parmi ceux qui ont poursuivi le sondage, le taux de réponse des personnes handicapées était d'environ 61 %.

Près de la moitié des répondants ont indiqué avoir subi 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 déficience mentale. Les problèmes de santé chroniques représentaient le deuxième plus haut pourcentage des résultats. La moitié des répondants ont indiqué ne pas s'être déclarés comme étant une personne handicapée dans le questionnaire d'auto-identification du SIGRH ou dans le portail des demandes du Conseil du Trésor².

² Le 1^{er} avril 2024, 671 employés de la GRC se sont autodéclarés comme des personnes handicapées (Source : Données du SIGRH au 2024-04-01, fournies par les Renseignements opérationnels et Analytique – Ressources humaines). 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.

Rétroaction

Comment mettons-nous en œuvre notre plan d'accessibilité à la GRC et de quelle façon favorisons-nous l'accessibilité?

Voici quelques-unes des mesures prises par la GRC pour adopter diverses identités, perspectives et expériences au sein de notre organisation et à l'échelle de celle-ci. Les paragraphes ci-dessous soulignent certains des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'accessibilité et dans la promotion de l'accessibilité à la GRC.

En septembre 2022, le premier groupe d'action et réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC a été lancé, ce qui a marqué un tournant pour l'organisation en ce qui concerne la prise en compte des perspectives et des expériences vécues des personnes handicapées, que ce soit des employés ou des membres du public. Ce réseau fournit des conseils dans divers domaines de l'accessibilité, notamment en dirigeant des séances concernant le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, en fournissant du soutien et des commentaires aux chefs du groupe de travail sur l'accessibilité et en déterminant les problèmes en milieu de travail. Il fournit également du soutien et de l'information aux personnes handicapées au sein de l'organisation.

Ainsi, en janvier 2023, la GRC a publié pour la première fois une stratégie et un plan en matière d'accessibilité visant à déterminer, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité. Il s'agit du deuxième rapport d'étape qui souligne le début de la mise en œuvre du Plan.

À l'automne 2023, la GRC a lancé le sondage sur l'accessibilité pour les employés de la GRC. Le sondage a permis de recueillir des renseignements sur l'accessibilité, les mesures d'adaptation et les obstacles rencontrés par les employés et ceux qui vivent avec un handicap dans le milieu de travail en ce qui concerne le cycle de vie de l'emploi, la technologie de l'information et des communications, l'environnement bâti et les communications. Le sondage s'est déroulé de décembre 2023 à mars 2024. Un résultat concis du sondage est décrit à la page précédente. D'autres détails seront fournis prochainement.

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada est adopté à la GRC. Les conseillers en relations de travail, qui ont été formés par le facilitateur du Passeport pour l'accessibilité de la GRC, conseillent les gestionnaires de la GRC partout au Canada sur la facilitation du Passeport pour l'accessibilité pour les employés handicapés. De plus, à l'automne 2024, une formation organisationnelle aura lieu pour les gestionnaires, les superviseurs et les employés.

Le Groupe de travail sur l'accessibilité de la GRC continue de faciliter la mise en œuvre du Plan d'accessibilité. Le Groupe de travail sur l'accessibilité est composé de directeurs généraux

issus des piliers de l'accessibilité et d'un membre du Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC. Le groupe de travail favorise une approche de type « rien sur nous sans nous » dans toutes les activités et a intégré la consultation et la co-conception dans son mandat. Le groupe de travail a rencontré à de nombreuses reprises l'équipe de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour discuter des diverses étapes de la mise en œuvre du plan d'accessibilité. Les membres du Groupe de travail ont également consulté le Réseau de l'accessibilité et des personnes handicapées de la GRC sur divers aspects comme la gestion de l'incapacité, les plans d'évacuation, la conception d'environnements bâtis et les plans de mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Quels sont les obstacles que rencontrent les gens qui interagissent avec la GRC?

Voici certains des obstacles auxquels sont confrontés les employés et les clients :

- gouvernance ambiguë des politiques et des programmes;
- faible sensibilisation aux membres de la direction en ce qui concerne l'inclusion et la diversité ou formation insuffisante;
- manque de sensibilisation aux besoins de la communauté des personnes handicapées;
- manque de communication dans des formats accessibles et en langage simple;
- 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;
- les autres barrières se trouvent sous les piliers de l'accessibilité

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

Les commentaires reçus de divers clients et employés ont été pris en compte dans le plan et la stratégie en matière d'accessibilité de la GRC et dans le présent rapport d'étape. Certaines des rétroactions ont entraîné les mobilisations décrites dans les divers piliers des pages précédentes. La plupart des commentaires reçus seront traités par diverses mesures au cours de la prochaine année.

Conclusion

La GRC continue de prendre des mesures concertées pour bâtir une organisation diversifiée, inclusive et accessible, et 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 en matière d'accessibilité, le plan d'accessibilité et le présent rapport d'étape réitèrent cet engagement. Ils ont été élaborés 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 ils seront soutenus pour réaliser leur plein potentiel et sentir qu'ils ont vraiment leur place.

Annexe A – Définitions d'un handicap

Source:

- *Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada*
- *Guide fédéral de référence sur l'incapacité*

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

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

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

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

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

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

Loi canadienne sur l'accessibilité (article 2)

Handicap : déficience, notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

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

des limitations fonctionnelles.

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

Déficience désigne toute incapacité mentale ou physique antérieure ou existante, y compris le défigurement et la dépendance antérieure ou existante à l'alcool ou à 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 relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies (introduction)

(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.