



Bâtir un **Canada sécuritaire et résilient**



Sécurité publique Canada

Plan sur l'accessibilité

2023–2026

Table des matières

| | |
|---|----|
| Sécurité publique Canada..... | 1 |
| Plan sur l'accessibilité 2023–2026 | 1 |
| 1 Message du sous-ministre et de la sous-ministre déléguée..... | 4 |
| 2 Message du champion de la diversité et de l'inclusion..... | 5 |
| 3 Renseignements généraux..... | 6 |
| 3.1 Énoncé d'accessibilité | 6 |
| 3.2 Contexte | 6 |
| 3.3 Mécanisme de rétroaction..... | 8 |
| 4 Considérations stratégiques | 9 |
| 4.1 Aperçu des personnes en situation handicap au Canada | 9 |
| 4.2 Structure et effectif de Sécurité publique Canada | 10 |
| 4.3 Cibles d'embauche de personnes en situation de handicap..... | 11 |
| 4.4 État de préparation de Sécurité publique Canada en matière d'accessibilité (avril 2022) | 13 |
| 4.5 Diversité et inclusion à Sécurité publique Canada | 14 |
| 4.6 Rôles et responsabilités | 15 |
| 5 Consultations | 18 |
| 6 Piliers et actions..... | 19 |
| 6.1 Emploi..... | 19 |
| 6.2 Environnement bâti | 23 |
| 6.3 Technologie de l'information et des communications (TIC) | 25 |
| 6.4 Communication (autres que les TIC) : documents non destinés au Web et autres communications autres que les TIC | 28 |
| 6.5 Acquisition de biens, de services et d'installations | 30 |
| 6.6 Conception et prestation des programmes et services | 32 |
| 6.7 Transport | 34 |
| 7 Suivi des progrès | 34 |
| 8 Annexes..... | 35 |
| 8.1 Annexe A : Définitions | 35 |



Lire cette publication en ligne à l'adresse suivante :

<https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsracs/pblctns/dprtmntl-ccssbliy-pln-2023-26/index-fr.aspx>

Ce plan présente les mesures qui seront prises par Sécurité publique Canada au cours des trois prochaines années, en collaboration avec les personnes en situation de handicap (PSH) afin d'éliminer et de prévenir les obstacles qui se dressent au travail.

Also available in English under the title : Public Safety Canada Accessibility Plan 2023–2026

Pour obtenir la permission de reproduire les documents de Sécurité publique Canada à des fins commerciales, ou pour obtenir de plus amples renseignements concernant les titulaires d'un droit d'auteur ou les restrictions connexes, veuillez communiquer avec :

Sécurité publique Canada, Communications

269 avenue Laurier ouest

Ottawa ON K1A 0P8

Canada

communications@ps-sp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par les ministres de la Sécurité publique et de la Protection civile, 2022.

Numéro de catalogue : PS1-24F-PDF

ISSN : 2817-0032

1 Message du sous-ministre et de la sous-ministre déléguée

En tant que fonctionnaire fédéral, chaque membre du personnel a le droit à un milieu de travail inclusif, respectueux et sécuritaire, et d'être doté des bons outils pour réussir dans son travail. Ceci dit, nous sommes très fiers de présenter notre premier Plan sur l'accessibilité.

Ce plan présente les mesures qui seront prises au cours des trois prochaines années, en collaboration avec les personnes en situation de handicap (PSH) afin d'éliminer et de prévenir les obstacles qui se dressent au travail. Nous avons adopté une approche transparente, ouverte et proactive dans l'élaboration de ce plan afin de créer un processus de conception inclusif, élaboré conjointement par des fonctionnaires ayant une expérience vécue de PSH. Ensemble, nous devons tous travailler de concert pour faire en sorte que notre culture du milieu de travail aide tous les membres du personnel à réaliser tout leur potentiel et leur donne les moyens de le faire.

En tant que sous-ministre et sous-ministre déléguée de Sécurité publique Canada, nous sommes très fiers du travail effectué au ministère. Nous nous sommes engagés, avec les autres membres de notre équipe de haute direction, à donner la priorité à l'accessibilité dans notre travail quotidien, y compris dans les programmes et les services que nous offrons aux Canadiens. Des mesures préliminaires ont déjà été prises, notamment la désignation d'un champion ministériel de la diversité et de l'inclusion, Talal Dakalbab, sous-ministre adjoint du secteur de la prévention du crime. Ensemble, nous nous tiendrons responsables en nous assurant que nous adoptons tous une approche d'accessibilité par défaut dans tous les domaines.

Au cours des trois prochaines années, nous nous efforcerons de générer un élan grâce aux mesures concrètes énoncées dans le plan et de mettre au premier plan les voix des personnes les plus touchées. En nous engageant à créer un milieu de travail exempt d'obstacles, nous appuyons à notre tour un effectif heureux, en santé et productif à Sécurité publique Canada.



Shawn Tupper
Sous-ministre, Sécurité
publique Canada



Tricia Geddes
Sous-ministre déléguée,
Sécurité publique Cana



2 Message du champion de la diversité et de l'inclusion

En tant que champion de la diversité et de l'inclusion à Sécurité publique Canada, mon rôle est d'améliorer la diversité et l'inclusion, de lutter contre le harcèlement et la discrimination, ainsi que de promouvoir l'équité en matière d'emploi et les langues officielles en milieu de travail. Je suis profondément convaincu que l'inclusion est une voie vers la paix et la prospérité, ce qui explique pourquoi je suis passionné de ce rôle.

En prônant un milieu de travail diversifié et inclusif, nous rassemblons des personnes aux expériences, aux idées et aux perspectives différentes. Nous avons besoin d'un changement de culture pour devenir une équipe innovante, créative et résiliente. Malheureusement, les personnes en situation de handicap (PSH) sont un groupe sous-représenté dans notre organisation et sont plus souvent confrontées aux préjugés, à la discrimination et à d'autres obstacles, ce qui leur permet difficilement d'avoir une place égale. Afin de créer un milieu de travail accessible, il faut penser à l'accessibilité en tout temps; qu'il s'agisse de la mise en œuvre de nouveaux outils ou logiciels, ou de la promotion d'un nouveau programme, l'accessibilité doit être à l'avant-garde.

Il est de notre devoir concerté de veiller à ce que les PSH disposent des outils, des ressources et des politiques nécessaires pour réussir efficacement et équitablement dans notre milieu de travail. Je suis très fier de me faire le champion du Plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada 2023–2026 et d'aider à promouvoir les activités décrites. Notre vision consiste à faire de la fonction publique du Canada la plus accessible et la plus inclusive au monde et je suis vraiment ravi de faire partie de la solution.



Talal Dakalbab (il/lui/he/him)

Champion de la diversité et de l'inclusion et sous-ministre adjoint,
Secteur de la prévention du crime, Sécurité publique Canada

3 Renseignements généraux

3.1 Énoncé d'accessibilité

Être un employeur diversifié, inclusif et accessible est une priorité à Sécurité publique Canada. Nous nous engageons à créer un milieu de travail sans obstacle qui permettra la participation pleine et équitable des personnes en situation de handicap (PSH) à notre effectif.

L'état final souhaité, par le respect des exigences législatives par Sécurité publique Canada, est le suivant :

- constituer des équipes fortes et diversifiées;
- promouvoir l'égalité, la justice et l'équité;
- plaider en faveur de la pleine participation des PSH à l'effectif;
- faire du Canada un pays exempt d'obstacles.

3.2 Contexte

Dès juillet 2016, le gouvernement du Canada a consulté plus de 6 000 Canadiens afin de déterminer ce qu'un Canada accessible signifiait à leurs yeux, dans le cadre de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, dirigée par le [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada \(SCT\)](#)¹. À la suite de ces consultations, un objectif clair a été fixé : faire de la fonction publique du Canada la fonction publique la plus inclusive au monde.

Le 11 juillet 2019, la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)², dont l'état final souhaité est de rendre le Canada exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040, est entrée en vigueur. Afin d'atteindre cet objectif, chaque entité fédérale, y compris Sécurité publique Canada, doit préparer et publier un plan sur l'accessibilité d'ici le 31 décembre 2022.

Il est entendu que les personnes qui font face à des obstacles ne sont peut-être pas à l'aise de se déclarer en situation de handicap. Le présent plan d'action utilise donc les termes « personnes en situation de handicap » ou « PSH » pour désigner toutes les personnes qui font face à des obstacles à cause d'une déficience déclarée ou non déclarée, visible ou

¹ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm.html>

² <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>

invisible, permanente, situationnelle ou temporaire de quelque type que ce soit. Cela s'inscrit dans l'objet de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* « à l'avantage de tous, en particulier des personnes en situation de handicap ».

Les [consultations auprès des fonctionnaires handicapés](#)³ ont révélé les informations suivantes :

- ils ont subi du harcèlement et de la discrimination à des taux plus élevés que ceux des autres fonctionnaires;
- ils ont des possibilités d'avancement considérablement plus faibles;
- ils se sentent souvent méprisés ou marginalisés dans des situations où leurs voix seraient d'une aide cruciale;
- ils manquent de mentorat et de modèles de rôle;
- ils font face à d'importants obstacles à l'obtention d'un emploi dans la fonction publique
- trop souvent, ils doivent expliquer et justifier même les ajustements les plus élémentaires à plusieurs reprises lorsqu'ils progressent dans la fonction publique;
- ils consacrent beaucoup de temps afin d'avoir des conditions de travail même minimalement convenables;
- ils ont un taux de sortie qui est presque deux fois plus élevé que le taux d'embauche dans l'ensemble du gouvernement fédéral.

Sécurité publique Canada est déterminé à prévenir, à cerner et à éliminer les obstacles pour les personnes qui y font face et à créer des expériences plus cohérentes en matière d'accessibilité dans les domaines prioritaires suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti (c'est-à-dire l'environnement de travail physique);
- les technologies de l'information et des communications;
- la communication, autre que les technologies de l'information et des communications;
- l'approvisionnement de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;

³ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm/strategie-accessibilite-fonction-publique-introduction.html>

Dans le cadre d'une approche [« Rien sans nous »](#)⁴ à l'égard de l'élaboration du Plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada 2023–2026, nous nous efforçons de progresser dans les domaines de la transparence, de la collaboration et de la proactivité. Tout au long du printemps 2022, un groupe de travail interministériel composé d'employé·es de Sécurité publique Canada de la région de la capitale nationale et des régions, y compris des PSH, des partenaires des services internes à titre d'experts en la matière et des alliés, a suivi une approche de co-conception et de collaboration. Ces discussions ont permis de cerner les succès, les obstacles et les possibilités dans les domaines prioritaires énumérés ci-dessus. Le mandat du groupe de travail est disponible sur demande.

3.3 Mécanisme de rétroaction

Sécurité publique Canada s'engage à créer un processus de rétroaction ouvert et transparent non seulement pour les membres du personnel, mais aussi pour tous les Canadiens. Le conseiller principal de l'équipe des valeurs, de l'inclusion, de l'éthique et du mieux-être de la Direction générale du capital humain et de la culture à Sécurité publique Canada veillera à ce que toute la rétroaction soit :

- organisée;
- analysée;
- partagée avec les équipes de l'organisation concernées pour qu'elles en tiennent compte;
- conservés ; et,
- utilisés pour prévenir et éliminer les obstacles en temps opportun.

Il existe trois façons pour les personnes de fournir une rétroaction sur l'accessibilité à Sécurité publique Canada :

- **Formulaire de rétroaction anonyme** : Toute personne peut fournir une rétroaction anonyme par le biais du formulaire disponible sur le site Web public de Sécurité publique Canada.
- **Courrier** : Les commentaires par courrier peuvent être envoyés à l'adresse suivante :

⁴ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm/rapport-etape-mise-oeuvre-rien-sans-nous-2019-2020.html>

Sécurité publique Canada
Ressources humaines - Valeurs, inclusion, éthique et mieux-être
269, avenue Laurier Ouest
Salle du courrier du 15e étage
Ottawa, ON K1A 0P8

- **Par téléphone** : Les commentaires peuvent également être fournis en composant le 1 (343) 998-4491. Les personnes sourdes ou malentendantes peuvent le faire en American Sign Language (ASL) ou en langue des signes québécoise (LSQ) ou les langues des signes autochtones par l'entremise d'un service de relais vidéo (SRV). Ces services sont offerts gratuitement à tous les Canadiens. [Pour en savoir plus sur le fonctionnement du service de relais vidéo.](#)

4 Considérations stratégiques

4.1 Aperçu des personnes en situation handicap au Canada⁵

- En 2017, un cinquième (22 %) de la population canadienne âgée de 15 ans et plus (soit environ 6,2 millions de personnes) vivaient avec au moins un handicap.
- Les femmes (24 %) étaient plus susceptibles d'avoir un handicap que les hommes (20 %).
- Les incapacités liées à la douleur, à la flexibilité, à la mobilité et à la santé mentale sont les plus courantes.
- Chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans), cependant, les invalidités liées à la santé mentale étaient les plus répandues (8 %).
- Parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans, les personnes en situation de handicap (PSH) étaient moins susceptibles d'avoir un emploi (59 %) que les personnes sans handicap (80 %).
- Parmi les personnes en situation de handicap âgées de 25 à 64 ans qui étaient sans emploi et qui n'étaient pas aux études, deux personnes sur cinq auraient pu occuper un emploi. Cela représente près de 645 000 PSH.

⁵ Source : Statistique Canada. Rapports sur l'enquête canadienne sur l'incapacité, « Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017 ».

Afin d'en savoir plus sur les PSH dans la fonction publique, le SCT a élaboré [une infographie](#)⁶ qui présente un aperçu des PSH qui travaillent dans l'administration publique centrale à partir des statistiques sur la [diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada](#)⁷.

4.2 Structure et effectif de Sécurité publique Canada

4.2.1 Population globale de Sécurité publique Canada⁸

| Secteur | Employé·es |
|---|--------------|
| Secteur de la gestion ministérielle (SGM) | 297 |
| Secteur de la prévention du crime (SPC) | 232 |
| Bureau du sous-ministre (BSM) | 10 |
| Secteur de la gestion des urgences et des programmes (SGUP) | 392 |
| Direction de la vérification interne et de l'évaluation (DVIE) | 27 |
| Unité des services juridiques ministériels (SJ) | 8 |
| Secteur de la sécurité et de la cybersécurité nationale (SSCN) | 202 |
| Secteur des affaires du Portefeuille et des communications (SAPC) | 198 |
| Grand total | 1 366 |

4.2.2 Taux de représentation des PSH à Sécurité publique Canada par rapport à la disponibilité au sein de la population active⁹

Au cours des trois derniers exercices, la représentation des PSH dans la fonction publique a été inférieure à la disponibilité au sein de la population active, l'écart actuel étant de 2,2 %, comme indiqué ci-dessous. Dans ce contexte, la disponibilité dans la population active

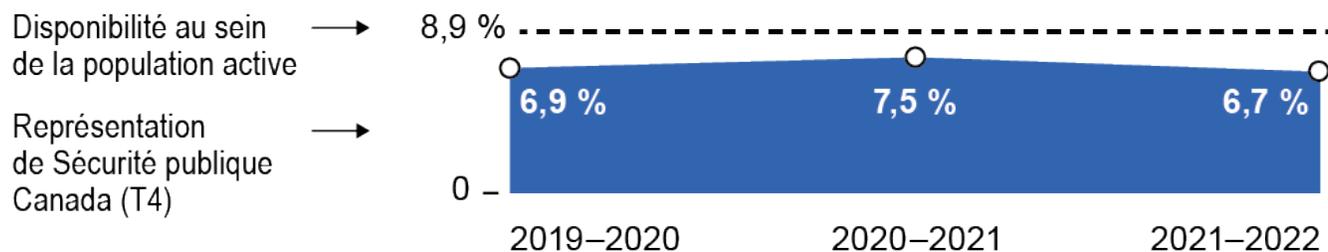
⁶ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel/equite-emploi-fonction-publique-canada-2020-2021.html#toc-5>

⁷ <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/statistiques-diversite-inclusion.html>

⁸ Données PeopleSoft en date de avril 2022 y compris les membres du personnel nommés pour une période indéterminée, déterminée, occasionnelle et les étudiant·es.

⁹ Données PeopleSoft au quatrième trimestre 2020, 2021, 2022

représente la part de la population active canadienne de PSH qui est admissible au travail dans la fonction publique fédérale.



| | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Disponibilité au sein de la population active | 8,9 % | 8,9 % | 8,9 % |
| Représentation de Sécurité publique Canada (T4) | 6,9 % | 7,5 % | 6,7 % |

Remarque : Seuls les personnes suivantes sont comptées aux fins de l'équité en matière d'emploi (EE) : Membres du personnel nommés pour une période indéterminée et nommés pour une période de plus de trois mois ayant un statut actif ou en congé payé. Les personnes suivantes sont exclus des analyses d'EE : les membres du personnel en détachement ou qui participent à un échange, le personnel occasionnel, les étudiant-es, le personnel exempté ministériel, le personnel d'agences, les individus en congé non payé et le groupe professionnel DM.

4.3 Cibles d'embauche de personnes en situation de handicap

Au début de 2022, la Commission de la fonction publique et le SCT ont fourni à la Sécurité publique Canada des taux de représentation et des objectifs d'embauche mis à jour, ainsi qu'une mise à jour des progrès réalisés par le gouvernement fédéral dans l'engagement [d'embaucher 5 000 nouvelles PSH d'ici 2025](#)¹⁰, en tenant compte de l'attrition. Voici les statistiques sur notre situation actuelle en tant que ministère en ce qui concerne la représentation de PSH et où nous devons nous trouver d'ici 2025 pour contribuer à

¹⁰ <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/diversity-inclusion-public-service/accessibility-public-service/accessibility-strategy-public-service-toc/accessibility-strategy-public-service-employment.html>

l'engagement du gouvernement du Canada d'être un employeur pleinement inclusif, accessible et équitable pour les PSH.

On estime à 25 le nombre de PSH que Sécurité publique Canada doit embaucher pour atteindre l'objectif d'accroissement de la population du ministère d'ici 2025, en tenant compte de l'attrition, ce qui place notre organisation au 25e rang parmi les organismes de la fonction publique fédérale en ce qui a trait à la réduction de l'écart entre la disponibilité dans la population active et la représentation des PSH. Afin de parvenir à combler l'écart d'ici 2025, Sécurité publique Canada a identifié des cibles réalisables de nouvelles PSH dans chaque direction générale au sein du ministère, comme représenté ci-dessous.

4.3.1 Cibles d'embauche de PSH par direction générale (nombre de personnes) d'ici 2025

| Direction générale | Cibles d'embauche (nombre de personnes) |
|--|---|
| Le Secteur de la gestion des urgences et de programmes (SGUP) | 7 |
| Le Secteur de la gestion ministérielle (SGM) | 5 |
| Le Secteur de la prévention du crime (SPC) | 4 |
| Le Secteur de la sécurité et de la cybersécurité nationale (SSCN) | 3 |
| Le Secteur des affaires du portefeuille et des communications (SAPC) | 3 |
| Unité des services juridiques du ministère (USJM) | 1 |
| Cabinet du sous-ministre | 1 |
| Direction générale de l'audit interne et l'évaluation (DGAIE) | 1 |

À cet égard, Sécurité publique Canada continuera d'assister et de participer à des événements, conférences et initiatives de recrutement de PSH afin de faciliter la réalisation de cet objectif, comme en témoigne sa participation récente au [Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap](#)¹¹, en mai 2022.

4.4 État de préparation de Sécurité publique Canada en matière d'accessibilité (avril 2022)

L'état de préparation organisationnelle de Sécurité publique Canada en matière d'accessibilité dans les principaux domaines prioritaires (emploi, environnement bâti, technologies de l'information et des communications, programmes et services et confiance en l'accessibilité) a été évalué au moyen de [l'Outil d'auto-évaluation de l'accessibilité](#)¹², mis au point par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique.

L'auto-évaluation a été effectuée en collaboration avec les principaux secteurs habilitants de Sécurité publique Canada, notamment :

- les ressources humaines;
- la technologie de l'information;
- la gestion de l'information;
- les communications;
- les biens immobiliers et les installations.

Dans l'ensemble, les résultats donnent à penser qu'il y a place à une amélioration dans tous les domaines prioritaires clés. Les résultats sont présentés dans la figure ci-dessous et les résultats complets de l'évaluation sont disponibles sur demande.

¹¹ <https://pheedloop.com/CCA2022/site/home/>

¹² https://www.gcpeia.gc.ca/wiki/Self-Assessment_Tool/_/Outil_d%27auto-%C3%A9valuation

4.4.1 Résultats de l'auto-évaluation de l'accessibilité de Sécurité publique Canada

| Pilier | État de préparation |
|---|--|
| Emploi | 52 %  |
| Environnement bâti | 58 %  |
| Technologies de l'information et des communications | 17 %  |
| Programmes et services | 21 %  |
| Confiance en accessibilité | 53 %  |

4.5 Diversité et inclusion à Sécurité publique Canada

Au moyen du Cadre stratégique sur la diversité et l'inclusion et de la Stratégie de recrutement empreinte d'équité, de diversité et d'inclusion, Sécurité publique Canada a défini trois domaines d'intervention, dont :

- favoriser un milieu de travail inclusif et accessible;
- accroître la diversité de l'effectif de Sécurité publique Canada;
- accroître la sensibilisation et favoriser une culture d'inclusion.

En particulier, la stratégie de recrutement empreinte d'équité, de diversité et d'inclusion pour 2021–2023 a renforcé l'engagement de notre ministère de s'attaquer à la sous-représentation de notre effectif et de promouvoir des pratiques d'embauche équitables, diversifiées et inclusives afin d'éliminer les obstacles procéduraux, comportementaux ou systémiques dans les processus et les décisions de dotation. La stratégie énonce trois objectifs précis, que voici :

1. Formation sur les préjugés inconscients : Établir les bases pour prendre de meilleures décisions en matière de dotation
2. Passeport d'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC) : Faciliter la circulation des PSH vers PS et à l'intérieur de celui-ci;
3. Embauche inclusive à Sécurité publique Canada — une approche proactive

Le ministère a mis en œuvre des mesures concrètes pour accroître la sensibilisation, modifier les comportements et éliminer les obstacles systémiques. En fait, il a mis en œuvre la série de cours sur les préjugés inconscients de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) comme formation obligatoire pour tout le personnel à tous les niveaux, ainsi que deux cours obligatoires supplémentaires pour les gestionnaires responsables de l'embauche et les conseillers en ressources humaines. Ces cours visent à accroître la sensibilisation et, en fin de compte, à aider les gestionnaires responsables de l'embauche à réduire les obstacles dans leurs processus de dotation et à favoriser la sensibilisation à l'égard de leurs décisions de dotation.

Sécurité publique Canada est l'un des premiers ministères à adopter le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et il a communiqué cette importante initiative par l'intermédiaire de nos comités sur l'équité en matière d'emploi, notamment du Comité « L'inclusion par nature » et du Comité consultatif sur le milieu de travail, ainsi qu'à tous ses membres en envoyant des messages à l'ensemble du personnel. En 2021, le ministère s'est efforcé de centraliser son processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OMA) et en janvier 2022, il a commencé à traiter les dossiers en recourant à cette nouvelle approche, qui intègre le Passeport pour l'accessibilité. Tous les nouveaux membres du personnel de Sécurité publique Canada sont informés de leur droit de faire l'objet de mesures d'adaptation dans des documents accompagnant leur lettre d'offre.

Notons aussi, à titre d'exemple de mesure concrète, la simplification du processus de collecte des données d'auto-identification pour s'assurer que tous les membres du personnel reçoivent et soumettent leur formulaire d'auto-identification.

Sécurité publique Canada a également mis en œuvre le programme de mentorat plus pour les employé·es issus des groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin de renforcer l'équité et l'inclusion et d'accroître les possibilités pour eux. La première cohorte comprend 35 participants.

4.6 Rôles et responsabilités

L'élaboration et la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité pour 2023–2026 relèvent de chaque membre du personnel de Sécurité publique Canada. Le tableau ci-dessous décrit les rôles, les responsabilités et les attentes précis au cours des trois prochaines années.

Promoteur : Le rôle du promoteur est de promouvoir activement et visiblement le changement, d'aider à gérer la résistance et de communiquer avec le personnel. Le

promoteur du projet a le pouvoir de fournir du financement, de résoudre les problèmes, d'approuver les principaux produits livrables et de fournir une orientation de haut niveau. Le promoteur du projet a une vision claire, des objectifs déterminés et des résultats mesurables pour l'initiative de changement.

Champion de la diversité et de l'inclusion : Le champion conseille et appuie le promoteur du projet dans la prise de décisions. Le champion est un défenseur clé du plan et des changements qui l'accompagnent. En outre, le champion doit maintenir le moral du personnel, consulter ceux et celles touchés par le changement et démontrer les comportements souhaités.

Direction des ressources humaines : La Direction des ressources humaines est responsable de l'élaboration, de la promotion et de la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada pour 2023–2026. En collaboration avec l'équipe de projet et le groupe de travail, elle veille à ce que les actions décrites dans le plan soient assignées aux groupes appropriés et mène des vérifications fréquentes des progrès. La Direction des ressources humaines dirigera également l'élaboration des indicateurs de rendement clés, en collaboration avec l'équipe de projet, afin de s'assurer que les progrès sont surveillés et que des possibilités d'amélioration sont cernées.

Équipe de projet : L'équipe de projet est un groupe intégré d'individus, y compris des experts en la matière dans les secteurs clés (énumérés ci-dessous), qui supervise et exécute la plupart des activités liées au plan. L'équipe assure une exécution opportune et intégrée du plan d'action et une solution axée sur l'utilisateur.

- Gestion de l'information
- Technologie de l'information
- Sécurité
- Ressources humaines
- Santé et sécurité au travail
- Biens immobiliers et installations
- Passation de marchés et approvisionnement

Groupe de travail : Les membres du Groupe de travail pour le Plan sur l'accessibilité ont des rôles clés dans l'élaboration globale du plan, notamment :

- participer activement et de manière constructive aux réunions en lisant les documents fournis avant les réunions;

- participer à une discussion ouverte sur l'élaboration du Plan sur l'accessibilité, qui cerne les obstacles et les solutions stratégiques pour les éliminer;
- déterminer les priorités et les mesures à inclure dans le Plan;
- fournir des conseils sur les problèmes liés à l'invalidité, l'inclusion et l'accessibilité qui seront utilisés dans le Plan;
- examiner les ébauches du plan et fournir des commentaires à ce sujet.

Gouvernance : La gouvernance d'entreprise de Sécurité publique Canada sera consultée, à divers moments, pour fournir une orientation stratégique ou formuler des recommandations, au besoin, en ce qui a trait aux mesures énoncées dans le plan. Les organismes de gouvernance consultés comprennent les suivants :

- Comité de gestion ministériel;
- Comité de gestion des ressources;
- Comité consultatif sur le milieu de travail;
- Comité sur le respect, l'équité, l'accessibilité, la diversité et l'inclusion;
- Secrétariat de la diversité et de l'inclusion.

Gestionnaires : Le rôle d'un gestionnaire va au-delà des tâches opérationnelles quotidiennes. Les gestionnaires jouent un rôle essentiel dans l'adoption et l'acceptation, par le personnel, d'une culture qui appuie les activités quotidiennes accessibles. Les gestionnaires seront des communicateurs, des défenseurs, des coachs, des agents de liaison et des promoteurs actifs de l'accessibilité.

Membres du personnel : Tous jouent un rôle dans le succès du Plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada. Afin de favoriser une culture accessible au sein de notre effectif, ils devraient :

- adopter les comportements encouragés dans le plan sur l'accessibilité;
- plaider en faveur du changement en sollicitant l'intérêt et le soutien;
- communiquer ouvertement avec la direction au sujet de toute préoccupation ou tout obstacle, ou des possibilités.

Réseaux : À l'appui de la cocréation du Plan, il est important de collaborer continuellement avec divers réseaux au sein du ministère. Cela permettra de recueillir des commentaires et de cerner de nouveaux obstacles. Les réseaux consultés comprennent les suivants :

- Cercle de l'accessibilité;
- Réseau des jeunes professionnels;
- Réseau des professionnels de l'administration;
- Réseau des cadres;
- Réseau des gestionnaires.

5 Consultations

La collaboration avec les personnes en situation de handicap (PSH) a été un facteur clé de l'élaboration du Plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada. La collaboration mène à un processus de conception inclusif qui fournit une contribution et une rétroaction constantes de la communauté du début à la fin. Sécurité publique Canada a envoyé une invitation ouverte à tous les membres du personnel pour qu'ils participent à un groupe de travail pour l'élaboration du plan. En fin de compte, le Groupe de travail était composé de PSH de Sécurité publique Canada, de partenaires des services internes à titre d'experts en la matière, de représentants régionaux et d'alliés. À mesure que les travaux ont commencé pendant la pandémie de COVID-19, les réunions ont toutes eu lieu par l'intermédiaire d'une plateforme virtuelle (MS Teams), et étaient animées par le directeur général, Personnes et culture.

Le GT s'est réuni aux deux semaines au printemps 2022. Chaque réunion était axée sur un pilier précis, à savoir :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- la technologie;
- les communications;
- l'approvisionnement;
- la conception et l'exécution;
- la culture.

Cet exercice visait à relever les obstacles et les défis particuliers auxquels sont confrontées les PSH. À la suite de chaque réunion, un résumé des préoccupations et des produits

livrables proposés a été élaboré et transmis par l'entremise du GT aux fins de commentaires et d'approbation. Ces résumés sont disponibles sur demande.

Afin d'accroître la sensibilisation et de discuter des moyens de rendre Sécurité publique Canada plus accessible, l'équipe d'accessibilité a participé à diverses réunions du comité et des réseaux, notamment :

- Comité de gestion des ressources;
- Comité de gestion ministériel;
- Comité L'inclusion par nature (qui relève maintenant du Comité sur le respect, l'équité, l'accessibilité, la diversité et l'inclusion);
- Réseau des jeunes professionnels;
- Réseau des professionnels de l'administration;
- Réseau des gestionnaires (RGSP).

À l'externe, Sécurité publique Canada a consulté le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et le groupe Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée de Services partagés Canada, pour l'élaboration de son Plan sur l'accessibilité.

6 Piliers et actions

Entre mars et juin 2022, le GT pour le plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada s'est réuni aux deux semaines afin de discuter de chaque pilier et des obstacles auxquels sont confrontées les personnes — en particulier les personnes en situation de handicap — en milieu de travail, comme il est indiqué dans la section sur les consultations. On trouvera ci-après les obstacles cernés pour chaque pilier dans le cadre de ces consultations, ainsi que les mesures concrètes qui seront prises pour éliminer ou prévenir les obstacles. Un effort conjoint avec l'équipe de projet et la Direction des ressources humaines sera déployé pour s'assurer que ces éléments pouvant donner lieu à la prise de mesures sont mis en œuvre au cours des trois prochaines années (2023–2026).

6.1 Emploi

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 indiquait que les employé·es en situation de handicap déclarent constamment des niveaux de stress plus élevés et de bien-être psychologique moins élevés au travail que leurs collègues. Le [Rapport annuel 2020–2021](#)

[de la Commission de la fonction publique](#)¹³ sur la santé et l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fédérale, notait que :

- Seules les personnes en situation de handicap avaient une part des promotions (4,2 %) inférieure à leur disponibilité dans la population active (9,0 %). Les membres des minorités visibles (19,9 %), les Autochtones (4,9 %) et les femmes (61,1 %) ont vu leur part de promotions dépasser leur disponibilité dans la population active;
- parmi tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, ce sont les personnes en situation de handicap qui ont connu la baisse la plus importante en matière de représentation pendant un processus de sélection aux étapes de l'évaluation et de la nomination.

Dans le cadre des consultations avec le Groupe de travail pour le plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada, trois principaux domaines d'action ont été dégagés dans le contexte de l'emploi: le recrutement et l'intégration, le maintien en poste et la formation professionnelle.

6.1.1 Recrutement et intégration

Les préjugés dans le processus d'embauche donnent lieu à une sous-représentation des personnes en situation de handicap (PSH) dans l'effectif de Sécurité publique Canada.

Mesures visant à éliminer les obstacles au recrutement et l'intégration

- Examiner les politiques et les processus en matière de ressources humaines, notamment :
 - une stratégie de recrutement ciblant les PSH;
 - une formation et une orientation à l'intention des gestionnaires, des superviseurs et des cadres supérieurs sur l'embauche de PSH (p. ex., conception de processus de sélection afin de répondre aux besoins des candidats qui se déclarent des PSH);
 - un processus d'évaluation et d'entrevue;
 - des ententes de rendement;
 - de nouveaux formulaires du personnel;
 - des modalités de travail souples.

¹³ <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/rapports-annuels/annual-report-2020-21.html>

- Élargir les activités de sensibilisation pour promouvoir le recrutement de PSH, des façons suivantes :
 - établir des partenariats avec des organismes communautaires représentant les PSH (p. ex., la Société Neil Squire, VivreTravaillerJouer et Prêt, disposé et capable);
 - tirer parti des programmes existants du gouvernement du Canada (p. ex., le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap, le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, Porte virtuelle des talents en situation de handicap);
 - cerner les PSH dans les bassins existants pour les gestionnaires responsables de l'embauche;
 - créer un processus de recrutement ciblé de PSH à PS;
 - examiner la représentation, déterminer les lacunes dans certains groupes professionnels et établir des objectifs.

- Examiner le processus d'intégration et d'adaptation afin d'améliorer l'intégration des PSH dans l'effectif, par les moyens suivants :
 - promouvoir le processus centralisé de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
 - créer une plateforme en ligne anonyme pour les PSH afin d'échanger des renseignements et des idées sur les obstacles et les solutions;
 - fournir des mesures d'adaptation qui répondent à tous les besoins dans un délai raisonnable.

6.1.2 Maintien en poste

Les programmes de perfectionnement et les autres pratiques en matière de ressources humaines offerts en milieu de travail n'ont pas été mis en place en tenant compte des obstacles et des besoins des PSH.

Mesures visant à éliminer les obstacles au maintien en poste

- Offrir un soutien professionnel aux PSH afin de s'assurer qu'elles ont la capacité d'atteindre leurs objectifs de carrière grâce à la mobilité professionnelle et aux promotions, en faisant ce qui suit :
 - mettre en place des programmes de mentorat et de perfectionnement;

- tirer parti des placements au tableau de la gestion des talents pour promouvoir les talents internes;
 - accroître la sensibilisation de la direction (p. ex., par la formation obligatoire, des ateliers, des séances d'information, etc.) afin de s'assurer qu'elle est équipée pour aider les membres de leurs équipes en situation de handicap dans leur travail, leur rendement et leurs aspirations professionnelles;
 - garantir aux PSH un accès égal aux possibilités d'avancement professionnel (affectation, promotions, perfectionnement).
- Mieux faire connaître les problèmes liés au mieux-être en milieu de travail que vivent les PSH en misant sur une culture qui comprend, respecte et promeut les PSH dans tous les aspects du milieu de travail par la collaboration, l'inclusion et le respect, des façons suivantes :
- assurer la disponibilité de modalités de travail flexibles;
 - créer des programmes de reconnaissance propres aux PSH;
 - rechercher et mettre en œuvre une formation spécialisée sur les obstacles auxquels les PSH sont confrontées, y compris la formation offerte à l'École de la fonction publique du Canada;
 - organiser des campagnes de sensibilisation qui témoigneront d'une culture de discussion ouverte où les PSH se sentent à l'aise de s'identifier.

6.1.3 Formation professionnelle

La formation n'est pas accessible ou n'est pas offerte dans le bon format pour soutenir les PSH.

Mesures visant à éliminer les obstacles à la formation professionnelle

- S'assurer que toute la formation est accessible pour les PSH, en faisant ce qui suit :
- offrir une formation sur des supports de substitution pour répondre aux autres besoins d'apprentissage;
 - concevoir des systèmes d'apprentissage, des plateformes, des outils et du contenu en collaboration avec les PSH afin de répondre à leurs besoins précis;
 - consulter les PSH afin de déterminer leurs besoins précis en formation, y compris la formation linguistique, dans tous les types de handicaps (vision, ouïe, mobilité, cognitive, parole).

6.2 Environnement bâti

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

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

Les PSH signalent des difficultés dans leur milieu de travail, comme le manque d'ouvre-portes automatiques, la piètre signalisation et l'orientation particulière médiocre. [Dans le premier sondage sur l'élaboration de la stratégie](#)¹⁴, plusieurs répondants ont indiqué que l'espace de travail physique ne tient pas compte des handicaps invisibles, comme :

- les manifestations d'intolérance au milieu;
- la douleur chronique;
- l'anxiété;
- l'autisme.

Dans le cadre des consultations avec le Groupe de travail pour le plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada, trois principaux domaines d'action ont été dégagés dans le contexte de l'environnement bâti: les biens immobiliers, l'effectif hybride, et les politiques et procédures.

6.2.1 Biens immobiliers

Le milieu de travail physique actuel ne satisfait pas aux exigences des PSH à Sécurité publique Canada.

¹⁴ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm/strategie-accessibilite-fonction-publique-environnement-bati.html>

Mesures visant à éliminer les obstacles lié aux biens immobiliers

- Aller au-delà des normes d'accessibilité dans le milieu de travail physique, en faisant ce qui suit (en collaboration avec les PSH) :
 - veiller à ce que les membres du personnel aient accès à de l'équipement ergonomique ou à de l'équipement relevant de l'OMA dont ils ont besoin sur leur lieu de travail physique, indépendamment de leurs accords de télétravail;
 - offrir aux PSH la possibilité de mettre à l'essai et de cerner les obstacles à toute modification du milieu de travail physique avant et pendant la conception et la transition à l'effectif hybride;
 - examiner et cerner les secteurs à améliorer, en consultation avec les PSH, où les aires de service des immeubles ne sont pas accessibles (courbes, changement du niveau d'élévation, ascenseurs, salles de bains, concepts de construction ouverte, options de stationnement accessible, etc.);
 - cerner, en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada ou les propriétaires d'immeubles, les obstacles potentiels à l'accessibilité dans les bâtiments (p. ex., aucune rampe d'accès au 340, avenue Laurier);
 - examiner les procédures de planification d'urgence et de continuité des activités.

- Veiller à ce que les bureaux régionaux participent pleinement au processus de planification du milieu de travail, en faisant ce qui suit :
 - tenir des consultations continues avec le personnel régional;
 - réévaluer la planification des locaux à long terme avec SPAC pour s'assurer que les bureaux régionaux répondent aux besoins des utilisateurs.

6.2.2 L'effectif hybride

La transition vers un effectif hybride est remplie d'inconnus, ce qui cause du stress et de l'anxiété.

Mesures visant à éliminer les obstacles lié à l'effectif hybride

- Consulter les PSH afin d'éclairer les changements relatifs à l'effectif hybride afin de faire ce qui suit :

- cerner et éliminer les obstacles que posent les bureaux physiques et les arrangements de télétravail de Sécurité publique Canada pour les PSH;
- évaluer les répercussions sur la transition à l'effectif hybride sur les PSH (p. ex., dans le cadre de consultations et de sondages éclairés, etc.);
- élaborer des indicateurs de rendement clés liés à l'accessibilité pour mesurer le succès de l'organisation dans le processus de retour au travail.

6.2.3 Politiques et procédures

Les politiques et les procédures en place ne sont pas propices au succès des PSH dans l'environnement bâti, que ce soit virtuellement ou dans le milieu de travail physique.

Mesures visant à éliminer les obstacles lié aux politiques et procédures

- Veiller à ce que les PSH soient au courant de toutes les ressources nécessaires pour réussir en milieu de travail et y aient accès, en faisant ce qui suit (en collaboration avec les PSH) :
 - collaborer avec la Direction des ressources humaines à la promotion du processus centralisé de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
 - fournir des mesures d'adaptation qui répondent à tous les besoins dans les délais prévus par les normes de service;
 - examiner l'évaluation, la formation, le soutien technique et l'information disponible concernant des mesures d'adaptation individuelles;
 - élaborer des pratiques exemplaires, de la formation et des conseils pour une utilisation efficace des locaux à bureaux.

6.3 Technologie de l'information et des communications (TIC)

L'approvisionnement, l'élaboration et l'utilisation de matériel et de logiciels des technologies de l'information et des communications à l'échelle du gouvernement du Canada ne reflètent pas toujours les exigences en matière d'accessibilité. De nombreuses applications et de nombreux outils clés ne sont pas accessibles (par exemple, Phénix, PeopleSoft et GCdocs).

[Au cours des consultations](#)¹⁵, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a appris que les personnes en situation de handicap :

- avaient de la difficulté à accéder aux technologies de l'information et des communications dont elles ont besoin pour faire leur travail, même lorsqu'elles utilisent des technologies adaptatives;
- ont également signalé que les fonctions d'accessibilité n'étaient souvent pas activées dans les logiciels et le matériel couramment disponibles.

Dans le cadre des consultations avec le Groupe de travail pour le plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada, trois principaux domaines d'action ont été dégagés dans le contexte des technologies de l'information et des communications : la formation interne, les outils et logiciels, ainsi que la collaboration et l'innovation.

6.3.1 Formation interne

Tous les professionnels de la TI ne sont pas équipés ou ne se sentent pas à l'aise pour aider les personnes en situation de handicap (PSH) dans les cas de mesures d'adaptation au travail.

Mesures visant à éliminer les obstacles liés à la formation interne en matière de TI

- Adopter une approche accessible par défaut pour équiper les PSH milieu de travail, en faisant ce qui suit :
 - former le personnel de la TI afin d'enrichir leurs connaissances et de les sensibiliser à l'égard de l'accessibilité afin d'adapter les services et les interactions;
 - envisager d'affecter des spécialistes de la TI désignés qui sont formés pour travailler avec les PSH;
 - assurer la transmission en temps opportun aux échelons supérieurs dans le respect des normes de service établies pour les cas relatifs aux PSH;
 - fournir et promouvoir une formation des utilisateurs finaux sur l'utilisation des caractéristiques d'accessibilité dans tous les programmes disponibles;

¹⁵ <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/diversity-inclusion-public-service/accessibility-public-service/accessibility-strategy-public-service-toc/accessibility-strategy-public-service-technology.html>

- élaborer et promouvoir du matériel d'orientation et de formation à l'intention des professionnels de la TI qui travaillent avec les PSH;
- élaborer et promouvoir des documents d'orientation et de formation pour les PSH (p. ex., en agrandissant des éléments sur un écran, en activant le lecteur sur MS Word, en activant le sous-titrage sur MS Teams, etc.);
- examiner et améliorer la présence sur le Web (interne et externe) dans le cadre de consultations avec les PSH;
- fournir tous les renseignements et documents en plusieurs formats (p. ex. SGDDI et InfoCentrale, texte simple, etc.).

6.3.2 Outils et logiciels

Bon nombre des outils et des logiciels utilisés au ministère ont des capacités d'accessibilité, mais ne sont pas utilisés de façon accessible.

Mesures visant à éliminer les obstacles lié aux outils et logiciels

- Examiner les capacités d'accessibilité de la TI de l'organisation, y compris :
 - dresser l'inventaire des systèmes de TI utilisés par le ministère pour mesurer les capacités d'accessibilité;
 - examiner les profils de sécurité du réseau;
 - instaurer progressivement de nouvelles fonctionnalités d'accessibilité aux systèmes de TI.

6.3.3 Collaboration et innovation

Les solutions de TI ne sont pas mises en œuvre selon une approche d'accessibilité par défaut.

Mesures visant à éliminer les obstacles liés à la collaboration et à l'innovation

- Instaurer des solutions et des outils novateurs pour créer une culture du milieu de travail plus accessible, en faisant ce qui suit :
 - veiller à ce que l'accessibilité soit testée tout au long du cycle de vie de l'utilisation de tout nouvel outil mis en place (cela permettra d'identifier les domaines dans lesquels il faudra former le personnel sur l'utilisation accessible);

- élaborer un processus de consultation pour les PSH au moment du lancement de nouveaux outils ou logiciels à l'organisation;
- explorer des solutions, des outils et des logiciels innovateurs (p. ex., projet pilote de Statistique Canada pour permettre la fonctionnalité de synthèse de la parole dans les documents et sur le Web);
- explorer l'utilisation de l'interprétation gestuelle à distance par vidéo pour le centre d'appels de la TI;
- explorer la possibilité d'une offre à commandes pour l'interprétation gestuelle;
- mettre continuellement à profit le Programme d'accessibilité, de mesures d'adaptation et de technologie informatique adaptative.

6.4 Communication (autres que les TIC) : documents non destinés au Web et autres communications autres que les TIC

Étant donné que chaque personne est en mesure d'accéder au matériel de communication par l'intermédiaire des mêmes mécanismes, il est impératif que tout le personnel de Sécurité publique Canada aient accès à toutes les technologies de l'information et des communications et qu'ils aient la capacité d'utiliser toutes ces technologies, quels que soient leurs capacités ou leur handicap, puisque tous les handicaps se présentent de différentes façons, il est essentiel d'avoir une vaste gamme d'options de communication.

Dans le cadre des consultations avec le Groupe de travail pour le plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada, trois principaux domaines d'action ont été dégagés dans le contexte de la communication : les normes relatives à la communication accessible et la formation.

6.4.1 Normes relatives à la communication accessible

Les produits de communication partagés en milieu de travail ne sont pas toujours accessibles pour les PSH.

Mesures visant à éliminer les obstacles liés aux normes relatives à la communication accessible

- Veiller à ce que tous les produits de communication internes et externes répondent aux normes d'accessibilité, en faisant ce qui suit (en collaboration avec les PSH) :

- examiner et mettre à jour l'image de marque, y compris les modèles du ministère pour l'accessibilité (p. ex., notes d'information ou modèles PowerPoint);
 - élaborer des exemples de pratiques exemplaires en matière de communications accessibles, y compris l'utilisation d'un langage accessible;
 - élaborer des lignes directrices et une liste de contrôle pour des communications et des publications accessibles;
 - exiger que toutes les communications, les documents, les documents d'information et les présentations à l'intention du personnel soient créés et évalués pour assurer l'accessibilité dans le cadre du processus d'acheminement et d'approbation;
 - élaborer un mécanisme de rétroaction pour éliminer les obstacles dans les méthodes, les outils ou les produits internes et externes de communication.
- Fournir des moyens de communication de rechange, y compris :
- fournir une interprétation simultanée abordable aux membres du personnel;
 - fournir des solutions de rechange en matière de communication aux membres du personnel qui n'ont pas facilement accès à un ordinateur ou à un réseau;
 - élaborer et mettre en œuvre des pratiques exemplaires pour les produits de communication afin d'accroître l'utilisation de formats multiples, simultanés et équivalents.

6.4.2 Formation

Les membres du personnel de Sécurité publique Canada n'ont pas accès aux connaissances ou aux conseils nécessaires pour créer des documents internes et externes accessibles.

Mesures visant à éliminer les obstacles liés à la formation pour les communications accessibles

- Promouvoir une culture du milieu de travail qui appuie et reconnaît l'importance de l'accessibilité, en faisant ce qui suit :
- promouvoir l'information, les ateliers ou les séances de formation sur l'accessibilité des documents, l'accessibilité du Web et l'utilisation d'un langage clair pour tous le personnel;
 - établissant une politique officielle d'examen de l'accessibilité conforme à la norme européenne EN 301 549 pour l'accessibilité numérique en ce qui concerne les documents non destinés au Web;

- créer un point de contact centralisé pour obtenir des conseils et une orientation sur la communication accessible et cerner les possibilités d'apprentissage permanent en matière d'accessibilité pour le personnel à mesure que les normes et l'information changent;
- encourager les gestionnaires à communiquer avec le personnel afin de comprendre les besoins en matière d'accessibilité et de s'assurer que leurs équipes communiquent en mettant ces obstacles au premier plan.

6.5 Acquisition de biens, de services et d'installations

La mise en œuvre de nouvelles exigences en matière d'accessibilité dans la [Politique sur les marchés](#)¹⁶ appuie la Loi canadienne sur l'accessibilité afin de s'assurer que le gouvernement du Canada acquiert des biens et des services accessibles à tous les Canadiens grâce à la détermination et à l'élimination des obstacles à l'accessibilité, ainsi qu'à la prévention de nouveaux obstacles. La Politique du SCT stipule que les exigences en matière d'accessibilité sont prises en compte pour tous les achats. Les agents de passation de marchés et les clients incluent les critères d'accessibilité dans les spécifications, le cas échéant, et s'assurent que la documentation au dossier confirmant l'accessibilité a été prise en considération.

Dans le cadre des consultations avec le Groupe de travail pour le plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada, trois principaux domaines d'action ont été dégagés dans le contexte de l'approvisionnement en biens, en services et en installations : la formation interne et les procédures d'approvisionnement.

6.5.1 Formation interne des professionnels de l'approvisionnement

Tous les professionnels de l'approvisionnement ne sont pas équipés ou ne se sentent pas à l'aise pour aider les PSH dans les cas de mesures d'adaptation au travail.

¹⁶ <https://achatsetventes.gc.ca/politiques-et-lignes-directrices/guide-des-approvisionnements/section/2/21>

Mesures visant à éliminer les obstacles liés à la formation sur l'approvisionnement

- Offrir une formation spécialisée aux agents d'approvisionnement :
 - établir une formation obligatoire pour les agents d'approvisionnement afin de s'assurer que l'accessibilité est envisagée aux premiers stades du processus d'approvisionnement;
 - créer un cadre de formation qui comprendrait une sensibilisation à l'accessibilité de l'approvisionnement;
 - collaborer avec d'autres organisations pour élaborer des programmes de formation à l'intention des professionnels de l'approvisionnement (p. ex., les vidéos d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada Mieux acheter sur l'approvisionnement accessible, qui traitent de l'importance de l'approvisionnement accessible).

6.5.2 Procédures d'approvisionnement

Les procédures d'approvisionnement en place peuvent causer des obstacles aux PSH.

Mesures visant à éliminer les obstacles liés aux procédures d'approvisionnement

- Élaborer des exigences pour les considérations relatives à l'accessibilité à inclure dès le début dans tous les processus d'approvisionnement, en particulier pour les technologies de l'information et des communications, en faisant ce qui suit :
 - définir et cerner clairement les exigences en matière d'accessibilité dans les appels d'offres, les demandes de propositions et les marchés;
 - élaborer un mécanisme visant à limiter les considérations relatives à l'accessibilité dans un processus de passation de marchés dans les cas exceptionnels seulement, l'exception étant clairement expliquée et documentée, et uniquement autorisée par la haute direction;
 - consulter SPAC afin de simplifier le processus d'approvisionnement;
 - dresser une liste des entrepreneurs qui sont composés de personnes en situation de handicap, exigeant leur inclusion dès le début pendant le processus d'appel d'offres.

- Examiner le processus d’approvisionnement pour les biens achetés, en faisant ce qui suit :
 - tenir des consultations avec les utilisateurs finaux ou les groupes représentant les PSH en tenant compte des normes d’accessibilité.

6.6 Conception et prestation des programmes et services

Les données sur l’accessibilité des programmes et des services du gouvernement du Canada aux clients sont limitées. Cependant :

- les résultats du [Sondage sur l’expérience client d’Emploi et Développement social Canada de 2017](#)¹⁷ ont révélé que les clients qui ont des restrictions (qu’il s’agisse de l’ouïe, de la vue, de la mobilité, de la santé cognitive ou mentale ou autre) ont un taux de satisfaction global de 67 % lorsqu’ils accèdent aux services, comparativement à 87 % pour tous les clients;
- ces clients signalent qu’ils ont plus de difficultés que les autres clients à accéder aux services facilement, rapidement et efficacement.

Lors des consultations sur la présente stratégie, de nombreux fonctionnaires ont exprimé le besoin d’obtenir plus d’outils et de formation pour mieux servir les clients en situation de handicap.

Dans le cadre des consultations avec le Groupe de travail pour le plan sur l’accessibilité de Sécurité publique Canada, trois principaux domaines d’action ont été dégagés dans le contexte de la conception et de la prestation des programmes et des services : le processus de consultation, ainsi que la formation et les ressources.

6.6.1 Processus de consultation

Les personnes en situation de handicap (PSH) ne sont pas consultées avant la mise en œuvre de nouveaux programmes et services.

¹⁷ <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm/strategie-accessibilite-fonction-publique-services.html>

Mesures visant à éliminer les obstacles liés au processus de consultation

- Promouvoir et exploiter un processus de consultation obligatoire avec les PSH pendant la phase de lancement de tout nouvel outil, programme ou service, en faisant ce qui suit :
 - créer un forum composé de PSH dans les services essentiels (c.-à-d. TI-GI, communications, RH, biens immobiliers, sécurité);
 - consulter les PSH dans le cadre d'ateliers et d'autres consultations afin de trouver des moyens de rendre les programmes et les services de Sécurité publique Canada plus accessibles et inclusifs;
 - ajouter des énoncés d'accessibilité au mandat de tous les groupes de gouvernance actuels (internes et externes);
 - établir une liste de contrôle définissant les exigences relatives à la consultation sur de nouveaux outils, programmes ou services (p. ex., langage des signes, format de substitution, langues officielles, etc.);
 - examiner le cycle de vie complet des produits ou des services fournis au ministère afin de comprendre et de cerner les obstacles potentiels pour les PSH
 - explorer la mise en œuvre d'un budget lié aux initiatives d'accessibilité.

6.6.2 Formation et ressources

Le personnel opérationnel ne se sent pas toujours équipé ou soutenu pour consulter les PSH au ministère.

Mesures visant à éliminer les obstacles liés à la formation et aux ressources

- Sensibiliser à l'importance de créer des programmes et des services accessibles au sein du ministère, en faisant ce qui suit :
 - élaborer des options permettant au personnel opérationnel de recueillir les commentaires des clients et y répondre (verbalement, par courriel, par téléphone, au moyen de sondages en ligne ou de formulaires de rétroaction);
 - établir des partenariats avec d'autres ministères pour élaborer des outils permettant de tenir compte des expériences vécues des PSH, y compris l'intersectionnalité de leur expérience par rapport à d'autres aspects de leur identité.

6.7 Transport

On a conclu que le pilier du transport avait des répercussions minimales pour le personnel de Sécurité publique Canada, puisque la majorité d'entre eux ne comptent pas sur le transport de Sécurité publique Canada dans le cadre de leurs tâches quotidiennes. Pour obtenir des commentaires sur l'état d'avancement de ce pilier, veuillez communiquer avec l'[équipe d'accessibilité](#)¹⁸.

7 Suivi des progrès

La mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité de Sécurité publique Canada de 2023–2026 constitue une étape importante dans l'engagement du ministère à l'égard d'un milieu de travail équitable pour les personnes en situation de handicap (PSH) et à la création d'une culture organisationnelle qui reconnaît les PSH, les comprend et travaille en collaboration avec elles.

À mesure que nous avancerons, la cocréation se poursuivra avec les experts en la matière, les intervenants internes et externes et l'équipe de projet afin de s'assurer que le ministère dispose des connaissances nécessaires pour mettre en œuvre la vision (l'énoncé sur l'accessibilité), éliminer les obstacles et mettre en place les mesures proposées. La mise en œuvre réussie du Plan se mesurera non seulement par l'atteinte des objectifs d'embauche d'ici 2025, mais aussi par le rendement organisationnel.

Le rendement organisationnel est défini comme la mise en œuvre par le ministère des outils et des activités définis dans le cadre stratégique. D'ici 2025, l'objectif est de faire en sorte que Sécurité publique Canada soit transformé afin d'atteindre l'état désiré futur.

Les sources de données qui seront utilisées pour la collecte de données et l'élaboration d'indicateurs de rendement comprennent les suivantes :

- Auto-évaluation de l'accessibilité;
- Sondage sur l'accessibilité;
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF);
- Mécanismes de rétroaction anonymes;
- Sondages éclairs de Sécurité publique Canada

¹⁸ accessibility-accessibilite@ps-sp.gc.ca

La Direction des ressources humaines rendra compte des progrès réalisés dans l'application du Plan sur l'accessibilité à la haute direction de Sécurité publique Canada sur une base annuelle ainsi qu'aux organismes centraux, au besoin.

8 Annexes

8.1 Annexe A : Définitions

Les **mesures d'adaptation** font référence à la modification du lieu de travail ou des modalités de travail afin de répondre aux besoins d'accessibilité de ses membres du personnel, de sorte que les personnes blessées ou qui ont des besoins permanents en matière d'adaptation puissent rester sur le lieu de travail et effectuer leur travail de façon sécuritaire et efficace.

Un **obstacle** signifie 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. (barrier)

Le **handicap** est une vaste catégorie d'expérience qui englobe un large éventail et une vaste ampleur de défis, d'obstacles et de handicaps qui touchent de nombreuses personnes et qui va bien au-delà des idées et des stéréotypes traditionnels. Un handicap peut être visible ou invisible. Il peut être permanent ou temporaire. Il peut aussi être de nature épisodique. Le handicap et les mesures d'adaptation qu'il exige peuvent être permanents ou temporaires (pendant le rétablissement à la suite d'une blessure, etc.) et l'employeur doit fournir des mesures d'adaptation tant qu'il ne s'agit pas d'une contrainte excessive.

La **discrimination**, c'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent ou inéquitable en raison d'une caractéristique personnelle ou d'une distinction, intentionnellement ou non, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Il y a 13 motifs de distinction illicite dans la Loi canadienne sur les droits de la personne (c.-à-d. fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques [y compris l'obligation de subir un test génétique, ou de

communiquer les résultats d'un test génétique], la déficience [ou le handicap] ou l'état de personne gracée).

L'**obligation de prendre des mesures d'adaptation** fait partie de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et exige des employeurs qu'ils mettent en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux membres du personnel d'exercer leurs fonctions au mieux de leurs capacités. Ces mesures doivent être prises en temps opportun tout en respectant la vie privée de la personne qui en a besoin.

Le **harcèlement** est normalement défini comme une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu. Le harcèlement est un comportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit lié au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (c'est-à-dire fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques [y compris l'obligation de subir un test génétique, ou de communiquer les résultats d'un test génétique], la déficience [ou le handicap] ou l'état de personne gracée).

Une **microagression** est une déclaration, une action ou un incident considéré comme un exemple de discrimination indirecte, subtile ou involontaire à l'encontre de membres d'un groupe marginalisé, comme une minorité raciale ou ethnique.

L'**intégration** est le processus qui permet à chaque membre du personnel de faire connaissance avec un ministère et sa culture, ainsi que d'obtenir des outils et de l'information nécessaires pour devenir un membre productif de l'équipe.

Le **langage clair** est une technique d'écriture qui consiste à organiser l'information d'une manière logique pour le lecteur. Il utilise des mots simples, concrets et familiers. Le langage clair aide l'auteur à adapter ce qu'il a à dire aux capacités de lecture des personnes qui sont le plus susceptibles de lire le document.

La **disponibilité au sein de la population active** fait référence à la disponibilité estimative des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en pourcentage de la population active. Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la

population active est fondée sur la population des citoyens canadiens qui sont actifs sur le marché du travail et qui exercent les professions correspondant aux professions de l'administration publique centrale.