

Plan sur l'accessibilité – Rapport de mise en œuvre No 2

BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL
2023-2025

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par
le ministre de la Sécurité publique (2025).

N° de catalogue PS101-3F-PDF
ISSN : 2817-3880

Table des matières

A. Général	3
B. Contexte organisationnel	4
C. Domaines d'action visés par la <i>Loi sur l'accessibilité</i>	5
1. Emploi	5
2. Environnement bâti	6
3. Technologies de l'information et des communications (TIC).....	6
4. Communications autres que les TIC	6
5. Acquisition de biens, de services et d'installations.....	7
6. Conception et prestation de programmes et de services	7
7. Transports	7
D. Consultations	7
E. Rétroaction	8
F. Leçons tirées	8
G. Formation	8
H. Glossaire	9
Notes de bas de page	10

A. Général

En juillet 2016, le gouvernement du Canada a entamé des consultations auprès de plus de 6 000 Canadiens afin de déterminer ce qu'un Canada accessible signifie pour eux. À la suite de ces consultations, le projet de loi C-81, *Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles*, a été déposé en juin 2018. La *Loi canadienne sur l'accessibilité*ⁱ qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040, est entrée en vigueur en juillet 2019. Pour atteindre cet objectif, toutes les organisations du gouvernement du Canada sont tenues de recenser, d'éliminer et de prévenir les obstacles de manière proactive dans les sept (7) domaines prioritaires suivants :

- l'emploi
- l'environnement bâti (bâtiments et espaces publics)
- les technologies de l'information et des communications
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications
- l'acquisition de biens, de services et d'installations
- la conception et la prestation de programmes et de services
- les transports (les compagnies aériennes, ainsi que les fournisseurs de transport ferroviaire, routier et maritime qui traversent les frontières provinciales ou internationales)

À la lumière de diverses études menées depuis 2017, il est évident que la fonction publique dans son ensemble a du pain sur la planche pour améliorer la représentation dans la fonction publique et veiller à ce que les personnes handicapées puissent participer pleinement et de manière significative dans leur lieu de travail. La *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*ⁱⁱ (la Stratégie) présente la marche à suivre pour faire de la fonction publique du Canada la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Les principes directeurs de la Stratégie

- “Rien sans nous” : les personnes handicapées sont impliquées dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie.
- Collaboration : les ministères et organismes travaillent en collaboration les uns avec les autres, avec les agents négociateurs et avec d'autres organismes publics, privés et sans but lucratif.
- Durabilité : la stratégie accorde la priorité aux mesures qui auront un impact durable.
- Transparence : la stratégie est élaborée et mise en œuvre de façon transparente, et les ministères et organismes rendent compte ouvertement et de façon transparente de leurs efforts pour éliminer les obstacles.

Les objectifs de la Stratégie

Cinq objectifs ont été déterminés comme étant essentiels à la réalisation de la vision :

- Emploi : accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées
- Environnement bâti : améliorer l'accessibilité
- Technologie : rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous

- Services : fournir aux fonctionnaires les outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles
- Culture : bâtir une fonction publique accessible

Outre la publication du premier Plan sur l'accessibilité des ministères et organismes du gouvernement du Canada, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* prévoit les exigences suivantes en matière de planification et d'établissement de rapport :

- Préparer et publier des plans sur l'accessibilité
- Mettre en place un processus de rétroaction
- Préparer et publier des rapports d'avancement

Il s'agit du deuxième rapport d'avancement du Bureau de l'enquêteur correctionnel.

Comme pour la plupart des nouvelles initiatives et leurs obligations de rapports confiées aux micro-organismes aux capacités limitées en ressources humaines, le principal défi demeure la préservation de la dynamique nécessaire tout au long de la période de rapport afin de contribuer aux jalons de celle-ci. Cela s'explique en partie par le nombre d'employés qui se sont auto-identifiés comme étant des personnes en situation de handicap. Sur les 45 équivalents temps plein (ETP), seulement 1 ETP, soit 2,2 % de l'effectif, s'est identifié comme tel. Un pourcentage de 10 ou 5% des ETP à titre d'exemple, mettrais en relief la valeur et les objectifs de l'initiative de façon plus régulière dans le cadre des réunions et activités de groupes et divisions et non seulement la responsabilité de la haute direction de le faire. La réalité au Bureau demeure que le Champion de l'accessibilité est principalement responsable pour la promotion et le progrès de cette initiative et de la conserver au premier plan.

Malgré ces défis, un progrès a été réalisé dans la mise en œuvre des mesures d'accessibilité pendant la deuxième période de rapport; cependant, tel que noter au premier rapport, le petit nombre d'employés qui ont choisi de s'identifier comme personne en situation de handicap, a affecté une mise en œuvre plus rapide de cette initiative importante. Enfin, le roulement du personnel et la charge de travail des Services internes et du Champion lui-même sont autant d'éléments qui ont accru les difficultés à faire en sorte que l'accessibilité reste au premier plan pour le personnel. Cette situation a entraîné des progrès moindres mais constants pendant cette deuxième année dans la réalisation des objectifs du Bureau mentionnés dans son Plan sur l'accessibilité 2023.

B. Contexte organisationnel

Le Bureau de l'enquêteur correctionnel (le « Bureau ») est un micro-organisme de 45 ETP qui administre un programme dédié aux enquêtes concernant les plaintes adressées au Service correctionnel du Canada par les personnes condamnées à une peine de ressort fédérale ou surveillées dans la communauté, et mène des enquêtes systémiques sur les questions qui touchent un grand nombre de ces personnes. Le Bureau examine toutes les enquêtes menées par le Service correctionnel du Canada sur les décès en détention et les cas de lésions corporelles graves afin de s'assurer que le Service correctionnel du Canada se conforme aux lois et aux politiques. Le Bureau procède également à l'examen des incidents de recours à la force transmis par le Service correctionnel du Canada. Les activités d'enquête du Bureau soutiennent une pratique correctionnelle fédérale sûre, légale et humaine afin de garantir que

les décisions et les pratiques correctionnelles fédérales sont conformes aux droits de la personne, aux lois et aux politiques, et qu'elles sont équitables.

En tant qu'organisme distinct de l'administration publique fédérale, l'organisation figure à l'annexe I.1 et à l'annexe V pour toutes les questions relatives à la gestion des ressources humaines de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*.

C. Domaines d'action visés par la *Loi sur l'accessibilité*

Le Bureau de l'enquêteur correctionnel a contribué à la Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada et à ses objectifs dans les domaines suivants :

1. Emploi

OBJECTIF	PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2
<p>Augmenter la sensibilisation à l'accessibilité et les capacités en matière d'accessibilité au sein de l'organisation</p> <p>Bureau de première responsabilité : Services internes, Champion de l'accessibilité et direction</p>	<p>Le Bureau a désigné un cadre à titre de champion de l'accessibilité afin d'entrer en relation avec les réseaux interministériels et les employés, de soutenir la mise en œuvre du plan et de faire progresser les objectifs de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>. Il a continué son rôle à cet égard.</p> <p>Fourni une formation du gouvernement du Canada portant sur l'accessibilité à tous les employés nouvellement recrutés.</p> <p>Participation des personnes en situation de handicap et de l'ensemble du personnel à la consolidation d'une culture d'amélioration continue qui soutient la diversité et l'inclusion. Cela comprenait l'ajout de discussions trimestrielles sur les progrès réalisés en ce qui concerne les engagements en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité lors des réunions de gestion.</p> <p>Promotion de l'autoidentification à l'aide des outils disponibles, afin de garantir que la représentation au sein du Bureau soit fidèle à la réalité.</p> <p>Appui continu de la poursuite des modalités de travail flexibles qui répondent aux divers besoins de tous les employés, tout en tenant compte des obligations du gouvernement du Canada et des exigences de l'organisation. Les gestionnaires ont continué l'examen des modifications régulières des ententes relatives aux modalités de travail flexibles afin de renforcer le dialogue et de s'assurer que des mesures d'adaptations appropriées sont en place et fonctionnent.</p>
<p>Fournir les services et les outils nécessaires pour soutenir les personnes en situation de handicap ainsi que la direction.</p> <p>Bureau de première responsabilité : Services internes, Champion de l'accessibilité et direction</p>	<p>Adaptation de l'approche de recrutement, au besoin, tout en veillant à la santé et à la sécurité des employés. A titre d'exemple, l'engagement du Bureau dans la promotion de l'accessibilité sur les affiches de recrutement.</p> <p>Révision et mise à jour continue des procédures de recrutement et de dotation des ressources humaines afin de fournir aux responsables du recrutement des conseils, une formation et des outils pour soutenir la dotation en personnes en situation de handicap et leur mesure d'adaptation.</p>

2. Environnement bâti

OBJECTIF	PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2
<p>Collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada ainsi qu'avec la Direction de la gestion des installations pour réviser les plans de sécurité et de ressources dans l'optique du concept « inclusif par sa conception et accessible par défaut ».</p> <p>Bureau de première responsabilité : Services internes, direction</p>	<p>Révision du plan des deux étages afin de confirmer que l'accessibilité physique au Bureau soit conforme aux principes de la <i>loi Canadienne sur l'accessibilité</i>, notamment à la section 6 :</p> <p><i>e) le fait que les lois, politiques, programmes, services et structures doivent tenir compte des handicaps des personnes, des différentes façons dont elles interagissent au sein de leurs environnements ainsi que des formes multiples et intersectionnelles de discrimination et de marginalisation vécues par celles-ci.</i></p> <p>Cette révision a permis quelques améliorations tel l'ajout d'un bouton d'accessibilité aux portes d'entrée principale du Bureau, qui sont maintenant fonctionnels pour tous les employés, y compris les aux personnes en situation de handicap.</p>

3. Technologies de l'information et des communications (TIC)

OBJECTIF	PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2
<p>Évaluer l'environnement de la gestion de l'information et des technologies de l'information afin de cerner les défis liés aux obstacles à l'accessibilité.</p> <p>Bureau de première responsabilité : Services corporatifs et direction</p>	<p>Mise-à-jour et communication de l'approche hybride du lieu de travail, conformément aux recommandations du Gouvernement du Canada qui exigent la présence des fonctionnaires au Bureau jusqu'à 3 jours par semaine. Tout comme la première année, l'évaluation de la gestion de l'information et des technologies de l'information, a tenu compte des difficultés rencontrées par les employés en situation de handicap.</p> <p>Compléter l'examen et négociation des produits de communication accessibles par les Canadiens(ennes) afin d'assurer l'accessibilité des malvoyants.</p>

4. Communications autres que les TIC

OBJECTIF	PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2
<p>Mécanisme de rétroaction du public.</p> <p>Bureau de première responsabilité : Services internes</p>	<p>Exploitation des canaux établis avec les parties prenantes afin de contribuer à l'amélioration continue de l'accessibilité de la communication externe du Bureau. A titre d'exemple des discussions avec des fournisseurs afin d'adapter leurs produits et services afin de répondre aux exigences de l'accessibilité.</p>

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

OBJECTIF	PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2
Tenir compte des obstacles à l'accessibilité dans les domaines de l'acquisition et des installations. Bureau de première responsabilité : Services internes et direction	Au besoin, liaison avec le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible de Services publics et Approvisionnement Canada pour obtenir des conseils sur la manière de respecter les obligations relatives à la prise en compte des facteurs d'accessibilité lors de l'approvisionnement.

6. Conception et prestation de programmes et de services

OBJECTIF	PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2
Soutenir la prévention des obstacles en ce qui concerne la conception et la prestation de programmes et de services par des tiers. Bureau de première responsabilité : Politiques et recherche, Opérations, avec le soutien des Services internes	Continuation des consultations et discussions avec les fournisseurs au besoin. Intégration de considérations et de questions relatives à l'accessibilité dans les consultations des parties prenantes.

7. Transports

OBJECTIF	PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2
Relever les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap dans le cadre de la fonction d'enquête. Bureau de première responsabilité : Champion de l'accessibilité, Opérations et Politiques et recherche	A titre de membre senior des enquêtes, le Champion de l'accessibilité a continué sa collaboration avec les groupes chargés des opérations, des politiques et de la recherche afin d'évaluer les obstacles à l'accessibilité et de trouver une approche d'atténuation visant à soutenir les personnes en situation de handicap dans le cadre de leurs fonctions d'enquêteur.

D. Consultations

Le Bureau de l'enquêteur correctionnel reste déterminé à faire participer les personnes en situation de handicap à la conception et à la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité ainsi qu'aux rapports d'avancement ultérieurs. Toutefois, comme indiqué précédemment, seulement 1 ETP, soit 2,2% de l'effectif, s'est identifié comme une personne handicapée, limitant par conséquent la collecte de perspectives et d'expériences uniques et pertinentes.

En raison des réalités évoquées ci-dessus, le Bureau a élaboré le premier et deuxième rapport d'avancement en consultant principalement avec le Champion de l'accessibilité, qui est particulièrement sensible et au fait des réussites de l'organisation et des points à améliorer. Le

Bureau a cependant étendu ses consultations pour l'élaboration du deuxième rapport d'avancement pour inclure les nouveaux employés, et aussi d'inclure les expériences d'autres micro-organismes ayant des mandats similaires, à des fins de comparaison.

E. Rétroaction

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* impose aux organisations d'établir une procédure ministérielle permettant de recevoir et de traiter les commentaires en lien avec la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité. Le Bureau a mis en place des canaux de rétroaction des employés par le biais de ses procédures d'entrevue de départ et de maintien en poste.

Le Champion de l'accessibilité du Bureau de l'enquêteur correctionnel est chargé de suivre et d'évaluer toutes les rétroactions et d'en rendre compte régulièrement aux réunions de gestion de l'organisation afin de s'assurer qu'elles sont prises en compte dans les plans futurs, lorsque cela est possible.

Pour toute question, rétroaction ou suggestion concernant le présent rapport d'avancement, veuillez contacter le Bureau :

- par téléphone au 1-877-885-8848
- par courrier en écrivant à l'Enquêteur correctionnel à l'adresse suivante :
Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada, C.P. 3421, Station D, Ottawa (Ontario)
K1P 6L4 Canada
- par télécopieur au 613-990-0563
- par courriel à l'adresse suivante : org@oci-bec.gc.ca
- en planifiant une rencontre avec le Bureau de l'ombuds pour les petits ministères et organismes (pour les employés uniquement)

Le Champion de l'accessibilité du Bureau évaluera et répondra à tous les commentaires et à toutes les questions en temps opportun. Les commentaires portant sur l'amélioration de l'approche de l'organisation en matière d'accessibilité seront présentés aux cadres supérieurs aux fins de discussion. Le Champion de l'accessibilité est un membre permanent du Comité de la haute gestion.

F. Leçons tirées

Comme indiqué précédemment, le principal défi rencontré par le Bureau au cours de la période de référence, et qui persistera dans le futur, est le manque de personnes s'identifiant comme en situation de handicap au sein de son effectif. Cela affectera la capacité de l'organisation à élaborer des plans et des rapports d'avancement et nécessitera des consultations externes pour obtenir des perspectives qui ne sont pas disponibles à l'interne. Néanmoins, l'organisation poursuivra ses efforts de recrutement et de dotation en personnel en ciblant les personnes en situation de handicap afin de les inclure dans la planification et le compte rendu des mesures d'accessibilité.

G. Formation

Comme indiqué dans le Plan sur l'accessibilité 2023-2025, le Bureau de l'enquêteur correctionnel, sous la direction des Services internes, a planifié et donné une formation du gouvernement du Canada portant sur l'accessibilité dans le cadre de son plan de formation

obligatoire à tous les employés pour 2024-2025. Ce sera également le cas au cours de la troisième année de la mise en œuvre.

Par le biais de mécanismes formels et informels, y compris de dîners d'information et des conversations parallèles, le Champion de l'accessibilité et les autres membres de l'équipe de gestion du Bureau ont réuni le petit nombre d'employés en situation de handicap et l'ensemble du personnel pour consolider une culture d'amélioration continue qui soutient la diversité et l'inclusion. Cela comprenait l'ajout de discussions trimestrielles sur les progrès réalisés en ce qui concerne les engagements en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité lors des réunions de gestion.

Le Bureau a également encouragé l'autoidentification par le biais des outils disponibles afin de garantir une représentation exacte au sein du Bureau.

H. Glossaire

Accès à la justice

Signifie une approche de la justice centrée sur l'individu, qui place la considération de l'individu au cœur de l'État de droit canadien, en fournissant un accès à l'information, aux programmes et aux politiques.

Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée –

Le programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée de Services partagés Canada offre un vaste éventail de services, sur la base du recouvrement de coût, pour aider à l'intégration des employés en situation de handicap, ayant une blessure ou qui ont des besoins ergonomiques et qui ont besoin de systèmes, de programmes, d'informations, d'ordinateurs et de ressources informatiques pour les soutenir.

Obstacle

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

Handicap

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

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada aide à éliminer les obstacles que rencontrent les employés en situation de handicap de la fonction

publique fédérale en leur permettant d’obtenir les outils, les services de soutien et les mesures dont ils ont besoin pour donner leur plein rendement et réussir au travail. Il facilite le recrutement, le maintien en poste et l’avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Le Passeport pour l’accessibilité facilite la mobilité des employés entre les organisations du GC puisqu’il est conçu de manière à accompagner la personne concernée et à être mis à jour en cours de carrière.

“Rien sans nous”

“Rien sans nous” est un principe clé, utilisé au sein du gouvernement du Canada, qui signifie qu’aucune politique ne devrait être élaborée sans une consultation directe et approfondie des personnes qui seront touchées par cette politique.

Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire

En septembre 2020, le Secrétariat du Conseil du Trésor a lancé le Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire afin d’accroître l’exactitude, la profondeur et l’étendue des données dans l’ensemble du gouvernement. Le projet a permis d’explorer des moyens de réduire la stigmatisation associée à la déclaration volontaire effectuée par les personnes appartenant à un groupe visé par l’équité en matière d’emploi. À la suite de recherches et de consultations approfondies, un nouveau questionnaire a été conçu conjointement avec des employés des divers réseaux.

Notes de bas de page

ⁱ *Loi canadienne sur l’accessibilité*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>

ⁱⁱ Stratégie sur l’accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, [Stratégie sur l’accessibilité au sein de la fonction publique du Canada – Canada.ca](#)