



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Comité externe d'examen de la GRC

Rapport d'étape annuel sur le Plan

sur l'accessibilité 2024

This document is also available in English under the title: Accessibility Plan: Annual Progress Report 2024.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario) K1P 5R2

Courriel : corporateandhrservices-servicesgenerauxtrh@erc-cee.gc.ca

Site Web : <https://www.canada.ca/fr/comite-externe-examen-grc.html>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique, des Institutions démocratiques et des Affaires intergouvernementales, 2024

Numéro de cat. PS20-12F-PDF
ISSN 2817-9536

Table des matières

Rapport d'étape annuel sur le Plan sur l'accessibilité 2024 du CEE..... **Error! Bookmark not defined.**

Contexte.....	Error! Bookmark not defined.
Mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité triennal du CEE	Error! Bookmark not defined.
A. Renseignements généraux	Error! Bookmark not defined.
Mécanisme de rétroaction	Error! Bookmark not defined.
B. Domaines prioritaires énoncés dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	2
1. Emploi	2
2. Environnement bâti	Error! Bookmark not defined.
3. Technologies de l'information et des communications (TIC).....	3
4. Communications autres que les TIC.....	4
5. Acquisition de biens et de services.....	4
6. Conception et prestation de programmes et de services ..	Error! Bookmark not defined.
7. Transport.....	4
C. Consultations.....	4
D. Rétroaction.....	Error! Bookmark not defined.
E. Glossaire.....	6

Contexte

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), 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 (GC) doivent reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles de façon proactive dans les sept (7) domaines prioritaires suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti (immeubles 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;
- le transport (les compagnies aériennes ainsi que les fournisseurs de services de transport ferroviaire, routier et maritime qui traversent les frontières provinciales ou internationales).

Pour démontrer leur engagement à faire du Canada un pays exempt d'obstacles, les organisations du GC sont tenues par la *Loi* d'élaborer un Plan sur l'accessibilité et de publier régulièrement des rapports d'étape décrivant les mesures prises pour mettre en œuvre leurs engagements formulés dans celui-ci, y compris la façon dont elles ont pris en considération la rétroaction obtenue.

Ces exigences contribuent à faire de l'accessibilité une priorité permanente et aident toutes les organisations du GC à améliorer et à mettre en œuvre continuellement des méthodes de conception inclusives qui leur permettront de devenir accessibles par défaut.

Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 du Comité externe d'examen de la GRC

Le présent document est le deuxième rapport d'étape du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) sur son plan de mise en œuvre triennal. Il fait le point sur les efforts et les progrès réalisés en vue de favoriser un milieu diversifié et inclusif accessible à tous.

A. Renseignements généraux

Le CEE est une très petite organisation qui compte moins de 50 employés à temps plein et fait partie de l'administration publique centrale. En tant que tribunal administratif indépendant, le CEE favorise des relations de travail justes et équitables et contribue à renforcer la responsabilité à tous les échelons au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Outre les tribunaux, le CEE constitue le seul mécanisme d'examen indépendant dont disposent les membres et la direction de la GRC pour traiter les questions importantes de relations de travail. Le CEE examine en toute impartialité des appels interjetés contre certaines décisions et mesures disciplinaires imposées à des membres de la GRC et contre des décisions écrites concernant des plaintes de harcèlement déposées avant le 1^{er} janvier 2021. Il examine aussi des appels interjetés contre des révocations de nomination, des licenciements, des rétrogradations et des ordres de cessation du versement de la solde et des indemnités. La GRC renvoie les dossiers sur ces questions devant le CEE pour examen en application des articles 33 et 45.15 de la [Loi sur la Gendarmerie royale du Canada](#) et de l'article 17 du [Règlement de la Gendarmerie royale du Canada](#).

Mécanisme de rétroaction

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* oblige les organisations à établir un processus pour recevoir et traiter la rétroaction sur la mise en œuvre de leur plan sur l'accessibilité. Le CEE s'est engagé à surveiller et à évaluer régulièrement la rétroaction pour l'intégrer dans ses plans à venir, le cas échéant.

Si vous avez des questions, de la rétroaction ou des suggestions, veuillez communiquer avec le CEE de l'une des façons suivantes :

- par courriel à l'attention de la directrice générale des Services généraux à l'adresse corporateandhrservices-servicesgenerauxeth@erc-cee.gc.ca
- par téléphone au 613-998-2134
- par la poste à l'adresse suivante :
Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario) K1P 5R2

B. Domaines prioritaires énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

1. Emploi

Dans son Plan sur l'accessibilité 2023-2025, le CEE faisait état des obstacles suivants :

- il faut sensibiliser et communiquer davantage pour rendre le milieu de travail plus accessible;
- les gestionnaires ne savent pas nécessairement comment soutenir les personnes handicapées;
- les employés sont souvent réticents à se déclarer comme étant des personnes handicapées.

Dans le cadre de son engagement continu à mobiliser ses employés et à obtenir leur rétroaction, le CEE a mené un sondage anonyme auprès d'eux au printemps 2024. Les résultats du sondage ont montré que l'emploi était le domaine le plus important à améliorer par le CEE. Bien que le CEE soit un très petit organisme qui compte un nombre limité de postes et qui n'est donc pas souvent appelé à en doter, il veille continuellement à rendre chaque processus de dotation accessible à tous en examinant les critères essentiels et les évaluations afin qu'ils soient exempts d'obstacles pour les candidats potentiels. De plus, le CEE veille à ce que tous les processus décrivent clairement les droits des candidats en matière d'accessibilité et il accepte les demandes de mesures d'adaptation à toutes les étapes du processus d'évaluation.

Le CEE continue à sensibiliser ses employés au moyen de formations obligatoires et de séances d'information tout en leur faisant part d'activités et d'outils axés sur l'inclusion. Il a déployé des efforts pour créer un milieu sécuritaire et accueillant, efforts qui portent leurs fruits selon les résultats du sondage interne. Plus précisément, les résultats indiquent que 100 % des employés sont d'accord (tout à fait ou plutôt) pour dire que le CEE est un milieu de travail sécuritaire. La majorité des employés ont aussi indiqué qu'ils considéraient que le CEE était fermement engagé à répondre aux besoins des employés handicapés et qu'il les aiderait s'ils avaient besoin de mesures d'adaptation.

Par ailleurs, 82 % des employés ont indiqué que les gestionnaires du CEE étaient en mesure de créer un milieu où ils se sentaient à l'aise de discuter de santé mentale avec leurs collègues et leurs gestionnaires ainsi que lors des réunions d'équipe. À cet égard, 30 % des employés ont répondu que les gestionnaires faisaient du bon travail et 52 % ont répondu qu'ils faisaient du très bon travail.

2. Environnement bâti

En 2024, le CEE a encore veillé à doter tous les bureaux de matériel ergonomique et à mettre à jour et à communiquer à tous les employés les procédures d'urgence lorsque des changements s'avéraient nécessaires. Le Comité de santé et de sécurité au travail continue de se réunir tous les mois et de veiller à ce que le bureau soit inspecté chaque mois. Vu la petite taille du bureau, nous pouvons confirmer que tous les locaux qu'il abrite sont inspectés mois après mois.

Dans la rétroaction obtenue grâce au sondage du printemps 2024, les employés ont exprimé leur frustration du fait que l'environnement bâti n'est pas assez grand pour que tous les employés puissent avoir leur propre poste de travail, ce qui les oblige à déplacer du matériel d'un poste de travail à un autre lorsqu'ils sont au bureau. Comme l'indiquent les [normes d'attribution des locaux du GC](#) de 2022, le CEE dispose actuellement de la superficie maximale de locaux attribuée aux bureaux pour fonctions quasi-judiciaires avec 33 employés à temps plein. Il ne peut donc s'engager à attribuer des postes de travail permanents à chaque employé. Pour résoudre ce problème, le CEE a limité le nombre d'employés affectés à un espace de bureau partagé et installé des casiers pour que les employés puissent ranger leurs objets en toute sécurité au bureau.

Nous continuons à offrir un milieu de travail hybride où les employés travaillent en partie au bureau du CEE au centre-ville d'Ottawa et en partie à distance. Comme nous demandons aux employés de travailler à distance une partie de la semaine, nous veillons toujours à ce que le matériel dont ils disposent à distance soit le même que celui dont ils disposent au bureau. Tous les employés se sont vu offrir, et peuvent demander à tout moment :

- un bureau à hauteur ajustable;
- une chaise ergonomique;
- du matériel informatique (écrans, station d'accueil, clavier, souris, etc.);
- des lampes supplémentaires;
- des ventilateurs;
- des fournitures de bureau (stylos, papier, etc.);
- des articles permettant de ranger les documents protégés en toute sécurité;
- tout autre matériel qu'ils jugent nécessaire pour bien faire leur travail.

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

Les employés du CEE continuent à travailler en mode hybride, ce qui leur permet de travailler au bureau de l'organisation et à distance, y compris aux emplacements de cotravailGC. Le CEE a réussi à mettre en œuvre son modèle de travail hybride en fournissant aux employés le matériel nécessaire adapté à leurs besoins en matière d'accessibilité.

Le CEE a :

- continué à promouvoir des technologies et des logiciels accessibles pour ses employés;

- tenu compte de l'accessibilité et de l'adaptabilité dans toutes ses nouvelles acquisitions de logiciels et de matériel;
- aidé les responsables des opérations à fournir des rapports dans d'autres formats, sur demande;
- donné accès à des TIC fonctionnelles sur demande par achat interne ou au moyen du programme de prêt d'appareils fonctionnels du gouvernement du Canada.

4. Communications autres que les TIC

Le CEE s'engage à ce que toutes ses communications soient accessibles. À cette fin, il a continué de veiller à respecter toutes les lignes directrices du gouvernement du Canada en matière de rédaction du contenu, y compris celle sur la production de communications rédigées en langage clair et simple. Afin de préserver l'accessibilité, le CEE a adopté le modèle de site web Canada.ca et veille à ce que l'ensemble du contenu respecte les plus récentes Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et les lignes directrices du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité.

5. Acquisition de biens et de services

Le CEE comprend l'importance d'agir rapidement pour acquérir du matériel adapté et offrir un milieu accessible. Au cours de la dernière année, il a assuré un processus d'acquisition rapide et simplifié tout en mettant en place une norme de service de 10 jours pour répondre à toutes les demandes admissibles répondant à un besoin en matière d'adaptation ou d'accessibilité. À cet égard, les résultats du sondage mené au printemps 2024 indiquent que les employés se sentent appuyés par l'organisation lorsqu'ils ont besoin de mesures d'adaptation (22 % plutôt d'accord et 70 % tout à fait d'accord).

6. Conception et prestation de programmes et de services

Le CEE est un tribunal administratif exerçant un seul programme; il a pour mandat d'examiner des appels liés aux relations de travail au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et de présenter des conclusions et des recommandations. Sa petite taille et son unique responsabilité limitent sa capacité à mettre en œuvre des mesures d'accessibilité en concevant des programmes.

Au cours de la dernière année, la Direction des services généraux du CEE (Services généraux) a tenu compte de l'accessibilité dans l'élaboration et la mise en œuvre de toutes ses politiques et pratiques.

7. Transport

Ce domaine prioritaire énoncé dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ne s'applique pas au CEE.

C. Consultations

Le CEE a consulté ses employés de manière formelle et informelle pour obtenir leur rétroaction sur les obstacles et la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité. Vu sa taille, le CEE n'a pas été en mesure de consulter uniquement et spécifiquement les employés qui se déclarent

comme étant des personnes handicapées tout en préservant leur anonymat. Outre cette limite, nous sommes conscients que plusieurs employés du CEE ne se sentiraient peut-être pas à l'aise de se déclarer comme étant des personnes handicapées; c'est pourquoi nous avons décidé de consulter tous les employés à l'aide d'un sondage anonyme.

Pour son sondage anonyme, effectué à l'été 2024 et dont le taux de réponse s'est établi à 79 %, le CEE a utilisé expressément un programme accessible à tous les participants. Le sondage a permis d'obtenir de la rétroaction sur le bien-être des employés, l'accessibilité, la diversité, l'inclusion, la sécurité, l'appui de la direction ainsi que les mesures d'adaptation et les demandes de mesures d'adaptation. Des consultations informelles ont été menées lors de discussions avec l'ensemble du personnel pour permettre un dialogue plus général et plus ouvert sur les obstacles et l'accessibilité au CEE.

D. Rétroaction

Depuis la publication de son Plan sur l'accessibilité, le CEE n'a reçu aucune demande de renseignements ni aucune rétroaction à l'aide du mécanisme de rétroaction mentionné dans la section A de son Plan sur l'accessibilité et du présent rapport d'étape. Toute la rétroaction obtenue à ce jour a été recueillie au moyen de sondages anonymes auprès des employés, de suggestions anonymes déposées dans la boîte à suggestions du CEE et de conversations informelles et formelles entre les employés et la direction.

La rétroaction obtenue en 2024 s'est avérée très positive. Selon les employés, le CEE est un milieu de travail sécuritaire où ils peuvent parler ouvertement de leur handicap sans craindre d'être jugés ou victimes de discrimination. Ils ont aussi souligné l'importance de la souplesse qu'offre le travail en mode hybride pour favoriser un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, tout en faisant état du succès du CEE dans la création d'un milieu de travail empreint de respect.

D'après la rétroaction obtenue, l'un des aspects à améliorer de manière générale était la connaissance par les employés du Plan sur l'accessibilité du CEE : seulement 45 % des employés ont déclaré connaître ce plan. Pour remédier à cette lacune, le Plan sur l'accessibilité a été envoyé de nouveau à tous les employés du CEE et a été présenté et traité lors d'une réunion de tout le personnel.

E. Glossaire

Handicap

Déficiences notamment physiques, 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.

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 pour 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 d'une variété de réseaux axés sur la diversité.

« Rien sans nous »

Principe directeur utilisé à l'échelle du gouvernement du Canada pour communiquer le message selon lequel aucune politique ne devrait être décidée par un représentant sans la participation pleine et directe des membres du groupe concerné par cette politique.