



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Comité externe d'examen de la GRC

Plan sur l'accessibilité 2023-2025

Canada

This document is also available in English under the title: Accessibility Plan 2023-2025

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-servicesgenerauxeth@erc-cee.gc.ca

Site Web : Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada – Canada.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique, 2022.

Numéro de catalogue : PS20-9F-PDF

ISSN : 2817-0601

Table des matières

Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen de la GRC.....	1
Contexte	1
A. Renseignements généraux.....	3
Résumé.....	3
Déclaration d'accessibilité.....	4
Mécanisme de rétroaction.....	4
B. Domaines prioritaires énoncés dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	4
1. Emploi	4
2. Environnement bâti	5
3. Technologies de l'information et des communications (TIC).....	5
4. Communications autres que les TIC	6
5. Acquisition de biens et de services	6
6. Conception et prestation de programmes et de services.....	6
7. Transport	7
C. Changement de culture, formation et sensibilisation.....	7
D. Consultations	7
E. Mise en œuvre, suivi et production de rapports	8
F. Glossaire.....	8

Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen de la GRC

Contexte

En juillet 2016, le gouvernement du Canada (GC) a entamé des consultations auprès de plus de 6 000 Canadiens pour savoir ce que signifiait pour eux un Canada accessible. À la suite de ces consultations, le projet de loi C-81, intitulé « *Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles* », a été déposé en juin 2018. 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 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).

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, un Canadien sur cinq (soit 6,2 millions de personnes) âgé de 15 ans ou plus vivait avec une ou plusieurs incapacités limitant ses activités quotidiennes. Selon les données obtenues sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2017-2018, 5,3 % des employés de l'administration publique centrale déclarent être des personnes handicapées. Ces données indiquent que la fonction publique peine à attirer et à maintenir en poste des personnes handicapées, malgré les nombreux candidats disponibles sur le marché du travail. Le même rapport indique que non seulement le taux de promotion des employés handicapés diminue depuis dix ans, mais aussi que le pourcentage d'embauche de personnes handicapées demeure inférieur à la disponibilité des membres de ce groupe au sein de la population active. Par ailleurs, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 indiquent que le taux de harcèlement des employés déclarant être des personnes handicapées est nettement supérieur (18 %) à celui des autres employés. À la lumière de tout ce qui précède, l'ensemble de la fonction publique doit plus que jamais s'employer à améliorer la représentation des personnes handicapées au sein de son effectif et veiller à ce qu'elles puissent participer pleinement et concrètement au milieu de travail.

La [Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada](#) présente une vision pour que la fonction publique devienne la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Principes directeurs de la Stratégie

- « Rien sans nous » – les personnes handicapées participent à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie;
- Collaboration – les organisations du GC travaillent en collaboration les unes 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 organisations du GC rendent compte ouvertement et de façon transparente de leurs efforts pour éliminer les obstacles.

Objectifs de la Stratégie

Cinq objectifs sont considérés comme essentiels pour concrétiser la vision :

1. Emploi – accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées;
2. Environnement bâti – améliorer l'accessibilité;
3. Technologies – rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous;
4. Services – fournir aux fonctionnaires les outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles;
5. Culture – bâtir une fonction publique accessible.

Outre la publication du premier Plan sur l'accessibilité des organisations du GC, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* prévoit les exigences suivantes en matière de planification et de rapports :

- **Préparer et publier des plans sur l'accessibilité**
 - Élaborer des plans sur l'accessibilité pour reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires concernant leurs :
 - politiques;
 - programmes;
 - pratiques;
 - services.
 - Mettre à jour les plans de l'organisation tous les trois ans ou conformément au règlement.
 - Consulter les personnes handicapées pendant l'élaboration et la mise à jour des plans de l'organisation.
- **Établir un processus de rétroaction**
 - Se doter d'une capacité interne pour recevoir et traiter la rétroaction sur l'accessibilité au sein de l'organisation.

- **Préparer et publier des rapports d'étape**
 - Produire régulièrement des rapports d'étape décrivant les mesures prises par l'organisation pour mettre en œuvre les plans sur l'accessibilité en y intégrant la rétroaction reçue et la mesure dans laquelle elle a été prise en considération par l'organisation.
 - Consulter les personnes handicapées pendant la préparation des rapports d'étape.

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. La responsabilité de l'accessibilité n'incombera plus aux personnes handicapées, mais plutôt à tous les groupes fonctionnels au sein des organisations du GC. Le GC établira des mécanismes proactifs pour traiter les questions d'accessibilité d'emblée et systématiquement.

A. Renseignements généraux

Le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (CEE) est un tribunal administratif indépendant qui 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 que peuvent utiliser 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 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. Le CEE examine également 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](#).

Le CEE est une petite organisation qui fait partie de l'administration publique centrale et compte 33 employés à temps plein.

Résumé

Le CEE a élaboré son Plan sur l'accessibilité à l'aide de la rétroaction de ses employés obtenue au moyen de questionnaires et de discussions sur différents sujets touchant l'accessibilité.

Les domaines prioritaires énoncés dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et mentionnés précédemment ont servi de guide pendant l'élaboration du Plan sur l'accessibilité du CEE. En se fondant sur ces domaines, le CEE a relevé des points à améliorer et a établi des mesures pour éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans son milieu de travail. Ces mesures contribueront à favoriser une culture encore plus axée sur l'inclusivité au CEE et auront des répercussions positives sur l'embauche et le maintien en poste des personnes handicapées, ce qui profitera à tous les employés de l'organisation.

Déclaration d'accessibilité

Le CEE s'engage à créer un milieu de travail accessible à tous les employés. Il continuera à faire de l'accessibilité la norme par défaut dans tous ses plans et politiques, tout en actualisant l'ensemble des stratégies actuelles pour respecter cette norme. Cette approche permettra au CEE d'atteindre ses objectifs généraux et de remplir son mandat tout en enrichissant le milieu de travail de l'ensemble de ses employés.

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 du plan sur l'accessibilité. Le CEE surveillera et évaluera régulièrement la rétroaction reçue et veillera à ce qu'elle soit intégrée dans ses plans à venir, dans la mesure du possible.

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

Il est possible d'obtenir le présent plan sur l'accessibilité dans d'autres formats sur demande. Veuillez communiquer avec le CEE pour obtenir de l'information et de l'aide.

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

1. Emploi

En tant que petite organisation, le CEE s'emploie à mettre en œuvre les initiatives pangouvernementales et à accroître la représentation des personnes handicapées dans tous les groupes professionnels et à tous les niveaux. À ce titre, il s'engage à éliminer et à prévenir les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des personnes handicapées. Le CEE se concentrera sur les obstacles à l'emploi suivants, couramment mentionnés dans les organisations :

- 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.

Le CEE prendra les mesures suivantes pour éliminer ces obstacles :

- Mieux sensibiliser les gestionnaires et les employés par l'ajout de cours pertinents dans la formation obligatoire;
- Faire connaître les activités et les outils;
- Revoir les processus de dotation pour s'assurer qu'ils sont inclusifs et accessibles;
- Continuer à favoriser l'embauche et la promotion de personnes handicapées;
- Promouvoir l'importance de se déclarer comme étant une personne handicapée;
- Continuer à favoriser un milieu de travail sécuritaire où les employés peuvent s'exprimer librement.

2. Environnement bâti

En 2019, le CEE a réaménagé son lieu de travail physique pour qu'il soit accessible par défaut et que les postes de travail soient entièrement accessibles au moyen de la méthode de conception inclusive. Actuellement, il n'y a donc aucun obstacle relevant de la responsabilité du CEE. Le CEE a :

- doté tous les bureaux de matériel ergonomique;
- créé un comité de santé et de sécurité au travail pour assurer la santé et la sécurité de ses employés;
- revu le plan d'urgence et d'évacuation;
- poursuivi les discussions ouvertes sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité à toutes les réunions du personnel.

Outre ces mesures, le CEE :

- examinera périodiquement son lieu de travail physique pour continuer à respecter les principes de la conception inclusive et répondre aux besoins des employés;
- continuera à s'assurer que les employés connaissent les procédures d'urgence et d'évacuation.

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

Les employés du CEE font du télétravail depuis 2019 puis l'ont fait à temps plein depuis le début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020. À l'automne 2021, le CEE a adopté un modèle de travail hybride permettant aux employés de travailler à la fois au bureau et à distance. Lorsque le gouvernement du Canada a annoncé le retour obligatoire au bureau, le CEE a élaboré un plan pour que tous les employés puissent retourner au bureau physique. En vertu de ce plan, tous les bureaux sur place seront équipés de tout le matériel informatique nécessaire et les employés n'auront qu'à transporter leur portable entre leur domicile et le bureau. Comme les employés devront continuer à faire du télétravail à temps partiel, il revient à l'organisation de leur fournir tout le matériel nécessaire pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions à leur lieu de télétravail.

Afin d'être aussi accessible que possible, le CEE :

- continuera à promouvoir des technologies et des logiciels accessibles pour ses employés;
- tiendra compte de l'accessibilité et de l'adaptabilité dans toutes ses nouvelles acquisitions de logiciels et de matériel;
- aidera les responsables des opérations à fournir des rapports de conclusions et de recommandations dans d'autres formats, sur demande;
- donnera 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 migré son site Web vers la plateforme Canada.ca et s'est assuré qu'il respecte 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 continuera à mettre à jour ses communications et son site Web conformément aux plus récentes Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et veillera à ce que ses communications respectent toujours l'ensemble des 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. À ce titre, il s'engage à continuer d'offrir un processus d'acquisition rapide et simplifié. Vu sa très petite taille, le CEE peut traiter rapidement et efficacement toutes les demandes d'acquisition, et toutes les demandes répondant à un besoin en matière d'adaptation ou d'accessibilité sont traitées en priorité. Le CEE continuera à revoir ses politiques et mécanismes internes pour que son processus d'acquisition demeure accessible et que les demandes soient traitées rapidement.

6. Conception et prestation de programmes et de services

Le CEE est un organisme administratif ayant 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; il n'a qu'un seul programme permanent. Son mandat consiste à examiner des griefs, des dossiers en déontologie et des dossiers en matière de renvoi et de rétrogradation touchant des membres de la GRC et à présenter des conclusions et des recommandations au commissaire de la GRC.

La Direction des services généraux du CEE (Services généraux) :

- tiendra compte de l'accessibilité dans l'élaboration et la mise en œuvre de toutes les politiques et pratiques;
- élaborera des politiques et des pratiques fondées sur l'accessibilité pour que les services soient accessibles.

7. Transport

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

C. Changement de culture, formation et sensibilisation

Le CEE s'est engagé à créer un milieu où les personnes handicapées peuvent réussir. Pendant l'élaboration du présent plan, il a été constaté que plusieurs personnes n'étaient pas à l'aise de se déclarer comme étant des personnes handicapées. Plusieurs employés du CEE ne comprenaient pas parfaitement ce que signifiait être une personne handicapée et en quoi la culture ou le milieu de travail pouvait avoir une incidence sur les personnes vivant avec un handicap.

Le CEE est conscient que la culture du milieu de travail jouera un grand rôle pour que les employés soient ouverts et prêts à se déclarer comme étant des personnes handicapées et à discuter des moyens à utiliser pour que le milieu de travail soit exempt d'obstacles. La formation sera un élément clé de ce changement de culture. Ainsi, tous les employés sont encouragés à suivre le cours INC115 de l'École de la fonction publique du Canada intitulé « Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité ». Le CEE s'est aussi employé à créer un milieu sécuritaire dans lequel tous les employés sont à l'aise de faire part de leur vécu, de leurs réflexions et de leurs suggestions.

Le CEE consultera régulièrement tous ses employés à l'aide de questionnaires confidentiels pour recueillir leurs commentaires et suggestions et s'assurer de l'avancement des progrès vers un milieu de travail accessible par défaut. Il encouragera les employés à se déclarer comme étant des personnes handicapées à l'aide du nouveau questionnaire conçu à cette fin et les sensibilisera à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* au moyen d'exposés, de séances de formation et de discussions informelles.

Le CEE s'efforcera constamment d'améliorer ses modèles en place et de veiller à ce que tous ses employés bénéficient d'un milieu de travail sûr et accueillant exempt de discrimination et d'obstacles.

D. Consultations

L'engagement du gouvernement du Canada en faveur du principe « Rien sans nous » a été déterminant dans l'élaboration du présent plan. Pour garantir un milieu inclusif exempt d'obstacles, les personnes handicapées participeront à la révision du présent plan. Vu sa très petite taille, le CEE n'a pas été en mesure de consulter uniquement et spécifiquement les employés qui se déclarent comme étant des personnes handicapées, car il ne serait pas possible de garantir leur confidentialité. De plus, sachant que plusieurs employés de l'organisation ne se sentiraient peut-être pas à l'aise de se déclarer comme étant des personnes handicapées, le CEE a consulté tous ses employés au moyen de questionnaires et de discussions anonymes pour connaître leur point de vue sur l'accessibilité au CEE. Cette consultation interne a permis de jeter les bases en vue des discussions et des consultations permanentes à venir.

E. Mise en œuvre, suivi et production de rapports

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le CEE préparera et publiera des rapports annuels d'étape à propos de son plan sur l'accessibilité. Ces rapports décriront la rétroaction reçue et les mesures prises (le cas échéant) pour améliorer les modèles en place. Grâce à ces rapports, l'accessibilité demeurera au cœur des initiatives du CEE, qui pourra en surveiller les progrès constamment en vue d'atteindre ses objectifs. Le premier rapport d'étape du CEE sera publié en juin 2024. Il est également précisé qu'un plan révisé doit être publié tous les trois (3) ans. Conformément à ce règlement, le CEE publiera un nouveau plan sur l'accessibilité en décembre 2025.

F. Glossaire

Handicap

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

Obstacle

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

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 et les candidats en situation de handicap dans la fonction publique fédérale pour obtenir les outils, le soutien et les mesures dont ils ont besoin afin de donner le meilleur d'eux-mêmes et de réussir au travail. Il facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes handicapées. Le Passeport pour l'accessibilité facilite la mobilité des employés entre les organisations du GC. Il s'agit d'un document évolutif qui accompagne chaque employé et peut être mis à jour tout au long de la carrière.

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.