



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Plan sur l'accessibilité

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DES GRIEFS
MILITAIRES
DÉCEMBRE 2022

This document is also available in English under the title: Accessibility Plan 2022-2025

Sauf avis contraire, le contenu du présent document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Comité externe d'examen des griefs militaires.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 9ième étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la ministre de la Défense nationale, 2022

No de cat. DG2-13F-PDF

ISSN 2817-044X

Table des matières

| | |
|---|----|
| Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen des griefs militaires | 3 |
| A. Général | 5 |
| Résumé..... | 5 |
| Déclaration en matière d'accessibilité..... | 6 |
| Processus de rétroaction | 6 |
| B. Domaines prioritaires prévus dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> | 6 |
| 1. Emploi..... | 6 |
| 2. Environnement bâti..... | 7 |
| 3. Technologies de l'information et des communications | 8 |
| 4. Communications autres que les TIC..... | 8 |
| 5. Acquisition de biens, de services et d'installations..... | 9 |
| 6. La conception et la prestation de programmes et de services | 9 |
| 7. Transport..... | 10 |
| C. Changement de culture, formation et sensibilisation..... | 10 |
| D. Consultations | 11 |
| E. Mise en œuvre, surveillance et production de rapports | 12 |
| F. Glossaire..... | 12 |

Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen des griefs militaires

En juillet 2016, le gouvernement du Canada (GC) a entrepris des consultations auprès de plus de 6 000 Canadiennes et Canadiens pour établir ce qu'est un Canada accessible. En juin 2018, à la suite de ces consultations, a eu lieu le dépôt du projet de loi C-81, intitulé « Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles ». En juillet 2019, est entrée en vigueur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* dont l'objectif est de transformer le Canada afin d'en faire un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040. Pour atteindre cet objectif, toutes les organisations du GC doivent veiller à la reconnaissance et à l'élimination des obstacles ainsi qu'à la prévention de nouveaux obstacles dans les sept 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
- le transport (les lignes aériennes ainsi que les transporteurs par rail, par route et par mer qui offrent un service interprovincial ou international)

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017, une personne sur cinq, âgée de 15 ans et plus, au Canada (soit 6,2 millions de personnes) est limitée dans ses activités quotidiennes par au moins un handicap. Selon des données obtenues relativement à l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, au cours de l'exercice 2017 à 2018, 5,3 % des fonctionnaires ont déclaré être des personnes handicapées. Ces statistiques démontrent que la fonction publique a de la difficulté à attirer et à maintenir en poste des personnes handicapées, et ce, même s'il y a un grand nombre de candidats et de candidates disponibles sur le marché du travail. Ces données démontrent aussi que le taux de promotion des personnes handicapées a diminué au cours des dix dernières années, et que le taux d'embauche de candidats ou de candidates qui déclarent être une personne handicapée a continué à être inférieur à la disponibilité de ces personnes au sein de la population active. Par ailleurs, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) en 2018 suggèrent que le taux de harcèlement des personnes qui déclarent être une personne handicapée est beaucoup plus élevé que les autres personnes (une différence de 18 %). Considérant ce qui précède, il ne fait aucun doute que la fonction publique fédérale, dans son ensemble, doit faire des efforts pour améliorer la représentation des personnes handicapées au sein des ministères et pour veiller à ce qu'elles puissent participer pleinement et concrètement dans leur milieu de travail.

La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)ⁱⁱ du GC (la Stratégie) fait état d'une vision qui consiste à transformer la fonction publique fédérale pour qu'elle devienne la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Principes directeurs de la Stratégie

- « Rien sans nous » : les personnes handicapées sont invitées à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la Stratégie
- Collaboration : les organisations du GC travaillent en collaboration entre elles ainsi qu'avec les agents de négociation collective et avec les autres organismes publics, privés et sans but lucratif
- Caractère durable : la Stratégie accorde la priorité aux mesures qui ont des répercussions durables
- Transparence : la Stratégie est élaborée et mise en œuvre de manière transparente; les organisations du GC feront rapport, en toute transparence, sur leurs efforts visant l'élimination des obstacles

Buts de la Stratégie

Voici les cinq buts à atteindre pour que la vision se matérialise :

1. Emploi : Accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées
2. Environnement bâti : Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti
3. Technologie : Rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous et à toutes
4. Services : Fournir aux fonctionnaires des outils pour concevoir et pour offrir des programmes et des services accessibles
5. Culture : Bâtir une fonction publique accessible

En plus de la publication d'un premier plan sur l'accessibilité, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* prévoit que les organisations du GC doivent respecter les exigences suivantes en matière de planification et de rapports :

- **Préparation et publication des plans sur l'accessibilité**
 - Élaborer des plans sur l'accessibilité visant la reconnaissance, l'élimination et la prévention des obstacles dans les domaines prioritaires pour éviter que de tels obstacles se retrouvent dans ce qui suit :
 - politiques
 - programmes
 - pratiques
 - services
 - Mettre à jour les plans de l'organisation chaque trois ans (ou selon tout autre délai prescrit par règlement)
 - Consulter les personnes handicapées lors de la création et de la mise à jour des plans de l'organisation
- **Mise en place d'un processus de rétroaction**
 - Accroître la capacité interne pour recevoir la rétroaction concernant l'accessibilité au sein de l'organisation et pour prendre les mesures nécessaires
- **Préparation et publication de rapports d'étape**

- Publier régulièrement des rapports d'étape qui décriront les mesures prises par l'organisation pour mettre en œuvre les plans sur l'accessibilité
 - Incorporer une description de la rétroaction reçue et une explication de la façon dont l'organisation a tenu compte de cette rétroaction
- Consulter les personnes handicapées lors de la préparation des rapports d'étape

Ces exigences garantissent que l'accessibilité soit une priorité permanente. De plus, elles veillent à ce que les organisations du GC améliorent continuellement la conception et la mise en œuvre de programmes et de services inclusifs, et à ce que l'issue de tout ce qui est entrepris favorise l'accessibilité par défaut. Par ailleurs, le fardeau de la responsabilité en matière d'accessibilité n'incombera plus aux personnes handicapées, mais retombera dorénavant sur les groupes fonctionnels des organisations du GC. Enfin, le GC instaurera des moyens proactifs pour aborder la question de l'accessibilité, selon une approche systémique, dès le début de tout processus.

A. Général

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) est un tribunal administratif indépendant. Le Comité examine des griefs militaires qui lui sont renvoyés, selon l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et il formule des conclusions et recommandations (C et R) au Chef d'état-major de la défense (CEMD) et au militaire ou à la militaire des Forces armées canadiennes (FAC) qui a déposé le grief.

Le Comité est une micro-organisation dotée d'un effectif de 48 employés à temps plein.

Résumé

Le premier plan sur l'accessibilité du Comité a été élaboré par un groupe de travail formé de membres du personnel qui avaient déclaré être des personnes handicapées. Ce plan découle directement des commentaires, points de vue et suggestions de ces personnes. La liste d'obstacles figurant ci-dessous est le résultat d'un sondage interne et d'un compte-rendu d'un groupe de discussion ultérieur, et a servi à l'élaboration du plan sur l'accessibilité du Comité :

- Il existe un manque de formation et d'encadrement des membres du personnel à tous les niveaux concernant l'accessibilité, les mesures d'adaptation, l'inclusion et les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées
- Le fardeau incombe aux membres du personnel de faire les recherches pour trouver des solutions et des mesures d'adaptations possibles en ce qui a trait à l'équipement de technologie de l'information (TI)
- Il serait souhaitable de réduire les délais requis pour procéder à l'acquisition d'équipement adapté
- Il existe un manque d'ouverture de la part des gestionnaires quant à l'embauche de personnes handicapées
- La question de l'accessibilité ne semble pas prise en considération lorsque de nouvelles politiques ou pratiques sont mises en place
- Actuellement, le Comité règle les problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent au lieu de prendre en compte l'accessibilité dès la conception d'un programme ou d'un service
- Les handicaps sont encore grandement méconnus et il est nécessaire d'offrir davantage de sensibilisation à ce sujet

- Il est crucial qu'il y ait un changement de culture au sein de l'organisation
- Certaines personnes sont hésitantes à déclarer leur handicap dans le système MesRHGC

Compte tenu des domaines prioritaires énumérés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le Comité a décidé de prendre plusieurs mesures, mentionnées ci-dessous, en vue de contribuer à l'élimination des obstacles observés dans l'organisation, et à la prévention de nouveaux obstacles. Ces mesures auront comme effet direct de créer une culture d'inclusivité au Comité et de mettre l'accent sur la question de l'accessibilité au sein de l'organisation. Enfin, le Comité s'engage à mesurer les progrès réalisés et à publier des rapports d'étape concernant la mise en œuvre de ces mesures.

Déclaration en matière d'accessibilité

Dorénavant, la vision d'ensemble du Comité, ses valeurs et ses priorités seront élaborées à travers le point de vue de l'accessibilité. Le but ultime du Comité est d'offrir un milieu de travail qui est accessible par défaut.

Processus de rétroaction

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les organisations instaurent un processus pour recevoir la rétroaction concernant la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité et pour prendre les mesures qui s'imposent. Le Comité a adopté l'approche de l'amélioration continue et il souhaite offrir des services accessibles aux membres de son personnel, à ses collaborateurs et aux parties prenantes concernées. À cet effet, le Comité va créer et promouvoir des mécanismes simples pour les personnes qui veulent fournir de la rétroaction, et il surveillera et évaluera régulièrement cette rétroaction en vue de l'incorporer dans de futurs plans, si cela est possible.

Si vous avez des questions ou si vous souhaitez fournir de la rétroaction ou des suggestions au Comité, veuillez communiquer selon un des moyens suivants :

- L'envoi d'un courriel à la direction des Ressources humaines (mgerc.hr-rh.ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)
- Un appel aux numéros de téléphone du Comité destinés au grand public (613-996-8529 ou 877-276-4193 (sans frais))
- L'envoi de votre rétroaction par la poste (60, rue Queen, 9^e étage, Ottawa, ON, K1P 5Y7)
- L'envoi de votre rétroaction de façon anonyme grâce à notre [formulaire de rétroaction](#)

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

1. Emploi

Le Comité s'engage 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 cet effet, il devient prioritaire au Comité de veiller à l'élimination et à la prévention des obstacles en vue d'accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées. Mentionnons que les consultations internes ont permis de repérer deux obstacles en matière d'emploi :

- Il existe un manque d'ouverture de la part des gestionnaires quant à l'embauche de personnes handicapées
- Certaines personnes sont hésitantes à déclarer leur handicap dans le système MesRHGC

Afin d'éliminer et de prévenir ces obstacles, le Comité prendra les mesures suivantes :

- Se doter d'outils de dotation et d'évaluation qui favorisent l'accessibilité et l'inclusivité
- Accroître la sensibilisation concernant les mesures d'adaptation et la manière de bien gérer les demandes à ce sujet
- Accorder la priorité aux initiatives pangouvernementales et les mettre en œuvre, y compris le Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire et le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (le Passeport pour l'accessibilité) qui permettront au Comité d'avoir un portrait précis de son personnel
- Faciliter les discussions entre les gestionnaires et les membres du personnel à propos des mesures d'adaptation
- Continuer à encourager les gestionnaires à embaucher des personnes handicapées en vue d'atteindre, d'ici 2025, la cible de 7% (5 000 embauches) fixée pour l'ensemble de l'administration fédérale
- Continuer à favoriser l'offre de modalités de travail flexibles pour répondre aux besoins du personnel (chaque entente est conclue annuellement)

Responsable: l'équipe des ressources humaines

2. Environnement bâti

Le Comité reconnaît l'importance d'avoir un environnement bâti accessible. Le Comité continuera donc d'encourager activement l'approche « inclusif par sa conception » et « accessible par défaut ». Actuellement, voici les mesures déjà prises par le Comité :

- Tous les bureaux sont dotés de matériel et mobilier ergonomiques
- Le plan d'urgence et d'évacuation a été révisé
- L'espace d'entreposage attribué à chaque personne a été revu pour vérifier qu'il répondait aux besoins exprimés (grandeur, attribution, etc.) avant le retour au lieu de travail après la pandémie de COVID-19

De plus, le Comité prendra les mesures suivantes :

- Encourager le recours à une liste de contrôle favorisant une conception inclusive qui tient compte de la question de l'accessibilité (notamment en matière de sécurité, d'ergonomie et de signalisation)
- Inspecter régulièrement les bureaux pour vérifier qu'ils satisfont aux besoins du personnel et aux exigences en matière d'accessibilité
- Vérifier que les membres du personnel sont au courant des procédures d'urgence et d'évacuation, y compris le nom de la personne avec qui communiquer s'ils ont besoin d'une aide particulière

Responsable: l'équipe des services d'acquisition

3. Technologies de l'information et des communications

Depuis mars 2020, le personnel du Comité travaille à temps plein de la maison. Compte tenu du retour officiel au lieu de travail et de l'instauration d'un nouveau modèle de travail hybride, il devient prioritaire pour le Comité de veiller à ce qu'il ait la capacité et les compétences requises pour tenir compte de la question de l'accessibilité. Les consultations internes ont permis de repérer un obstacle en matière de technologies de l'information et des communications (TIC) :

- Le fardeau incombe aux membres du personnel de faire les recherches pour trouver des solutions et des mesures d'adaptations possibles en ce qui a trait à l'équipement de TI

Afin d'éliminer et de prévenir les obstacles dans ce domaine, le Comité prendra les mesures suivantes :

- Étudier la possibilité, au moment d'adopter de nouveaux systèmes, de créer ou d'obtenir à l'interne du matériel informatique et des logiciels qui répondent aux normes actuelles en matière d'accessibilité
- Étudier la possibilité d'ajouter du sous-titrage codé lors des réunions en ligne
- Fournir l'appui requis à l'équipe des Opérations pour qu'elle puisse, lorsqu'elle en reçoit la demande, fournir des rapports de C et R dans un autre format
- Offrir au personnel la formation, les ressources et les outils requis pour créer du contenu et des documents accessibles
- Modifier le formulaire « Demande de services et de compte réseau pour les nouveaux employés » pour ajouter un champ concernant les dispositifs d'assistance, les technologies adaptées ou les besoins particuliers en matière de services

Responsable : Gestionnaire, équipe de la technologie de l'information et de la gestion de l'information

4. Communications autres que les TIC

Le Comité s'engage à veiller à ce que toutes ses communications, internes ou externes, soient accessibles. Cela comprend la rédaction de documents en langage clair et simple conformément au Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca du GC.

Afin d'éliminer et de prévenir les obstacles dans ce domaine, le Comité prendra les mesures suivantes :

- Promouvoir des pratiques de communications accessibles et inclusives conformément aux dernières versions des documents suivants : Règles pour l'accessibilité des contenus Web (mieux connu sous le sigle anglais « WCAG »), la [Norme sur l'accessibilité des sites Web^{iv}](#), la [Norme sur l'interopérabilité du Web^v](#) et le [Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca^{vi}](#) du GC
- Réviser le site Web et l'intranet du Comité pour vérifier qu'ils respectent les directives du GC en matière d'accessibilité

Responsable : Gestionnaire des communications

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

La question de l'acquisition de biens, de services et d'installations est cruciale pour améliorer l'accessibilité au Comité. Le Comité mettra donc en place des principes, règles et pratiques en matière d'acquisition qui favoriseront une meilleure accessibilité. Les consultations internes ont permis de repérer l'obstacle suivant :

- Il serait souhaitable de réduire les délais requis pour procéder à l'acquisition d'équipement adapté

Afin d'éliminer et de prévenir les obstacles dans ce domaine, le Comité a déjà pris la mesure suivante :

- Tous les bureaux ont été dotés de matériel et mobilier ergonomiques avant le retour du personnel au lieu de travail

De plus, le Comité prendra les mesures suivantes :

- Ajouter des affiches sur le lieu de travail rappelant la politique pour un milieu de travail sans parfums
- Avoir recours à une liste de contrôle favorisant une conception inclusive qui tient compte de la question de l'accessibilité (notamment en matière de sécurité, d'ergonomie et de signalisation)
- Proposer de la formation aux responsables des acquisitions pour veiller à ce que la question de l'accessibilité soit prise en compte dès le début du processus d'acquisition
- Continuer à surveiller les délais de traitement des demandes de mesures d'adaptation pour veiller à la rapidité du traitement de ces demandes
- Continuer à veiller à ce que le personnel puisse avoir du matériel et du mobilier ergonomiques en télétravail et au lieu de travail
- Continuer à évaluer les bureaux pour veiller à ce qu'ils satisfassent aux exigences en matière d'accessibilité et aux besoins du personnel.

Responsable: Équipe des services d'acquisition de biens, de services et d'installations

6. La conception et la prestation de programmes et de services

Le Comité examine des griefs et rend des rapports de C et R au CEMD et au militaire ou à la militaire qui a déposé un grief. Le Comité doit donc tenir compte de la question de l'accessibilité au moment de produire les rapports de C et R. Pour ce faire, la rétroaction qu'il reçoit du CEMD, des plaignantes et des plaignants est un élément fondamental.

La Direction des services corporatifs est responsable de la conception et de la mise en œuvre des programmes et des services internes.

A. Direction des services corporatifs

Les consultations internes ont permis de repérer les obstacles suivants :

- La question de l'accessibilité ne semble pas prise en considération lorsque de nouvelles politiques ou pratiques sont mises en place
- Actuellement, le Comité règle les problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent au lieu de prendre en compte l'accessibilité dès la conception d'un programme ou d'un service

Afin d'éliminer et de prévenir les obstacles, le Comité prendra les mesures suivantes :

- Veiller à ce que les propositions de nouveaux programmes et de nouveaux services internes prennent en compte la question de l'accessibilité dès l'étape de la conception
- Examiner les politiques, pratiques et règles internes en vue d'éliminer les obstacles et de favoriser l'inclusion des personnes handicapées, y compris en améliorant le processus d'acquisition et le processus entourant les mesures d'adaptation
- Tenir compte de la question de l'accessibilité dès le départ de la façon suivante :
 - Présenter des documents dans des formats qui respectent les exigences en matière d'accessibilité
 - Comprendre les besoins des personnes qui utilisent des technologies adaptées
- Apporter des corrections et des améliorations constantes
- Travailler ouvertement tout en ayant connaissance des risques en matière de sécurité et de protection des renseignements personnels

Responsables : Directeurs et gestionnaires de la Direction des services corporatifs

B. Direction des opérations

Les consultations internes ont permis de repérer les obstacles suivants :

- Le Comité ne prend pas en compte, de manière proactive, les besoins des plaignants ou plaignantes en matière d'accessibilité dès le début de l'examen des griefs

Afin d'éliminer et de prévenir les obstacles, le Comité prendra les mesures suivantes :

- Modifier légèrement le gabarit de la lettre de contact initial pour qu'un plaignant ou qu'une plaignante ait un moyen d'informer l'agent de grief de ses besoins en matière d'accessibilité
 - Travailler avec l'équipe des Ressources Humaines (RH) et avec la championne de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, pour trouver les formulations appropriées
- Étudier la possibilité d'offrir un rapport de C et R dans un autre format aux plaignants et aux plaignantes qui en font la demande
 - Même si le Comité répondra aux besoins des plaignants et des plaignantes en matière d'accessibilité, il devra fournir un rapport de C et R par écrit au CEMD conformément à la *Loi sur la défense nationale*

Responsables : Haute direction de la Direction des opérations

7. Transport

Le domaine prioritaire intitulé « Transport », qui est prévu dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, ne s'applique pas au Comité.

C. Changement de culture, formation et sensibilisation

Un changement de culture est nécessaire si le Comité veut devenir un milieu de travail accessible et inclusif. Les consultations internes ont permis de repérer les obstacles suivants :

- Les handicaps sont encore grandement méconnus et il est nécessaire d'offrir davantage de sensibilisation à ce sujet
- Il est crucial qu'il y ait un changement de culture au sein de l'organisation

- Certaines personnes sont hésitantes à déclarer leur handicap dans le système MesRHGC

Le Comité prendra les mesures suivantes :

- Accroître la sensibilisation en matière d'accessibilité ainsi que la confiance en l'organisation en ajoutant dans la formation obligatoire du personnel le cours suivant : « [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité^{vii}](#) » (Code de produit : INC115)
- Instaurer le Passeport pour l'accessibilité en vue d'en faire un outil de communications entre les membres du personnel et les gestionnaires qui leur permettra d'échanger de l'information sur les mesures d'adaptation et d'adopter une approche « oui par défaut » en matière d'adaptation
- Consulter les personnes handicapées pour instaurer une culture favorisant les améliorations constantes
- Encourager les membres du personnel à déclarer leur handicap dans le système MesRHGC pour assurer l'exactitude de l'information au sujet de la représentation des personnes handicapées au sein du Comité
- Accroître la sensibilisation concernant les buts de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (y compris la réalisation d'un Canada exempt d'obstacles, l'instauration d'un changement de culture et l'élaboration de normes), en faire le suivi et communiquer de l'information à l'interne à ce sujet au moyen de billets de blogues ou de formations particulières

Responsable : Équipe des ressources humaines

D. Consultations

Un des principes directeurs de la Stratégie du GC est l'approche « *Rien sans nous* » qui souligne le fait que les personnes handicapées doivent participer, à chaque étape, de la conception et de la mise en œuvre d'un plan sur l'accessibilité. Ces personnes ont un point de vue unique et précieux, et le Comité souhaite éliminer les obstacles qui pourraient empêcher leur pleine participation dans leur milieu du travail. Pour repérer ces obstacles, le Comité a consulté les personnes handicapées au sein de l'organisation pour connaître leurs points de vue, opinions et expériences quant à la question de l'accessibilité actuellement au Comité.

La première étape a été de mener un sondage interne composé de trente-huit (38) questions et de sept (7) parties : questions générales; emploi; TIC; environnement bâti; changement de culture, formation et sensibilisation; déclaration volontaire. Le sondage a été mené de manière anonyme et la participation était facultative. Il s'est déroulé en ligne et offrait une option permettant aux personnes d'y répondre en utilisant un autre format, si elles en faisaient la demande. Avant ce sondage, le Comité a publié deux billets de blogue sur l'intranet de l'organisation (site Web interne) pour permettre au personnel de se familiariser avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et avec des définitions clés qui offraient un meilleur contexte quant au terme « handicap ».

Compte tenu du taux de réponse de 90 %, on peut dire que le sondage a été une réussite. Il a permis au Comité de recueillir des commentaires importants quant à la question de l'accessibilité actuellement au sein de l'organisation, et d'obtenir des suggestions sur les façons d'éliminer et de prévenir les obstacles.

Le présent plan a été préparé par un groupe de travail composé de personnes qui ont déclaré être des personnes handicapées, et il se fonde sur les résultats de ce sondage. En fait, le Comité souhaitait que son premier plan sur l'accessibilité soit élaboré à partir du point de vue de personnes handicapées.

E. Mise en œuvre, surveillance et production de rapports

Afin que l'accessibilité demeure une priorité au sein du GC, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* prévoit que les entités réglementées doivent préparer et publier des rapports d'étape sur la mise en œuvre de leur plan sur l'accessibilité. Ces rapports d'étape doivent être préparés en consultation avec des personnes handicapées et doivent donner des précisions sur la rétroaction reçue (s'il y en a) et sur la mesure dans laquelle cette rétroaction a été prise en considération.

Le Comité publiera son premier rapport d'étape en juin 2024, c'est-à-dire dix-huit (18) mois après la publication du premier plan sur l'accessibilité. Ce rapport comprendra un suivi des mesures prises par le Comité ainsi que des informations sur l'expérience du personnel. Il y aura ensuite des sondages composés de questions spécifiques en matière d'accessibilité qui permettront au Comité de bien évaluer la réaction du personnel à la suite de la mise en œuvre du plan.

Selon le règlement applicable, les organisations du GC doivent publier un plan mis à jour tous les trois ans. Le Comité publiera donc en décembre 2025 un plan sur l'accessibilité actualisé.

F. Glossaire

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. »

« 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.

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 permet de contrer les obstacles que rencontrent les employés et les candidats en situation de handicap de la fonction publique fédérale afin qu'ils obtiennent les outils, le soutien et les mesures d'adaptation nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes 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.

Note de fin

- ⁱ Le site web du Comité, www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html
- 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](#)
- ⁱⁱⁱ Courriel à la direction des Ressources humaines du Comité, mgerc.hr-rh.ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca
- ^{iv} Gouvernement du Canada, [Norme sur l'accessibilité des sites Web](#)
- ^v Gouvernement du Canada, [Norme sur l'interopérabilité du Web](#)
- ^{vi} Gouvernement du Canada, [Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca](#)
- ^{vii} École de la fonction publique du Canada, [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité](#)