

**Comité externe  
d'examen de  
la GRC**

**Rapport d'étape  
annuel sur le Plan  
sur l'accessibilité  
2023**

This document is also available in English under the title: Accessibility Plan Annual Progress Report 2023

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](mailto:corporateandhrservices-servicesgenerauxeth@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, 2023.

Numéro de catalogue : PS20-12F-PDF

ISSN : 2817-9536

## Table des matières

Rapport d'étape 2023 sur le Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen de la GRC .....	1
Contexte .....	1
Mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité triennal du CEE .....	1
A.    Renseignements généraux.....	1
Mécanisme de rétroaction.....	2
B.    Domaines prioritaires énoncés dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> .....	2
1.    Emploi .....	2
2.    Environnement bâti .....	3
3.    Technologies de l'information et des communications (TIC).....	4
4.    Communications autres que les TIC .....	4
5.    Acquisition de biens et de services .....	4
6.    Conception et prestation de programmes et de services.....	5
7.    Transport .....	5
C.    Consultations .....	5
D.    Rétroaction .....	6
E.    Glossaire.....	7

# Rapport d'étape 2023 sur le Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen de la GRC

## Contexte

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1<sup>er</sup> 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).

Outre la publication du premier Plan sur l'accessibilité des organisations du GC, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* oblige les ministères à publier régulièrement des rapports d'étape décrivant les mesures prises par l'organisation pour mettre en œuvre les plans sur l'accessibilité ainsi que la rétroaction reçue et la mesure dans laquelle cette rétroaction a été prise en considération par l'organisation.

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.

## Mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité triennal du CEE

Le présent rapport d'étape traite de la première année de mise en œuvre, alors que le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (CEE) entreprend la mise en œuvre de son plan triennal. Il fait le point sur les progrès accomplis en vue de favoriser un milieu diversifié et inclusif accessible à tous.

## A. Renseignements généraux

Le 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 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<sup>er</sup> 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](#).

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

## 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 l'intégrer 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](mailto: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

Le Plan sur l'accessibilité 2023-2025 du CEE faisait état des obstacles à l'emploi suivants au sein de l'organisation :

- 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.

Au cours de la dernière année, le CEE a fait des progrès pour éliminer ces obstacles en :

- sensibilisant mieux les gestionnaires et les employés par l'ajout de formations pertinentes à sa liste de cours obligatoires. Cette liste comprend des cours sur la sensibilisation aux questions de santé mentale, les préjugés, l'élimination des obstacles au milieu de travail et la réconciliation avec les Autochtones;
- faisant connaître les activités et les outils axés sur l'inclusion, dont l'outil de déclaration volontaire sur le portail de gestion des ressources humaines du CEE (PeopleSoft);
- révisant son guide sur la diversité et l'inclusion tout en y ajoutant des sections sur la culture autochtone et la réconciliation avec les Autochtones;
- revoyant ses processus et outils de dotation tout en cernant et en atténuant les préjugés et les obstacles pour adopter des pratiques d'embauche plus inclusives;
- continuant à favoriser l'embauche et la promotion de personnes handicapées;
- continuant à favoriser un milieu de travail sécuritaire où les employés peuvent s'exprimer librement;
- modifiant la structure de ses réunions pour consacrer du temps à des sujets et à des présentations d'intérêt afin d'y faire participer davantage les employés et de favoriser leur perfectionnement professionnel et leur santé.

## 2. Environnement bâti

Vu le réaménagement de ses locaux en 2019, le CEE n'avait relevé aucun obstacle à l'environnement bâti puisqu'il 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.

De plus, au cours de la dernière année, le CEE a :

- organisé une séance sur l'ergonomie pour tous ses employés. L'exposé, présenté par un spécialiste en ergonomie, a permis d'informer les employés des différents risques ergonomiques liés au travail de bureau et des meilleurs moyens de les éviter ou de les éliminer;
- donné la possibilité aux employés de rencontrer le spécialiste seul à seul pour discuter de leurs besoins ergonomiques ou des améliorations et des changements pouvant être apportés à leur poste de travail. Le CEE a acheté tous les articles ergonomiques demandés par les employés, tant pour leur poste de travail au bureau que pour leur poste de télétravail;

- effectué une inspection des locaux pour dresser la liste des dangers potentiels et les éliminer avant qu'ils posent problème pour l'accessibilité ou la santé des employés;
- continué à s'assurer que les employés connaissent les procédures d'urgence et d'évacuation en les informant de tout changement apporté et en leur envoyant des rappels au sujet des procédures;
- pleinement mis en œuvre le nouveau règlement sur les produits menstruels dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

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

Les employés du CEE continuent à travailler en mode hybride où ils peuvent travailler au bureau et à distance. Le CEE a réussi à mettre en œuvre son plan de retour au bureau pour tous les employés en veillant à équiper tous les postes de travail sur place de tout le matériel informatique nécessaire, de sorte que les employés n'aient qu'à transporter leur portable entre leur domicile et le bureau. Le CEE continue à fournir aux employés en télétravail à temps partiel tout le matériel qu'il leur faut pour exercer leurs fonctions à leur lieu de télétravail.

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 continué de mettre à jour ses communications et son site Web conformément aux plus récentes Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) et a veillé 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. Au cours de la dernière année, le CEE a continué à offrir 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 répondant à un besoin en matière d'adaptation ou d'accessibilité. Tous les articles demandés par les employés à la suite de

l'exposé sur l'ergonomie (voir la section B.2) ont été achetés dans un délai d'un mois et ont été livrés et installés dans un délai de deux mois. Le CEE a aussi fait appel aux services d'évaluateurs en ergonomie pour qu'ils se rendent aux lieux de télétravail des employés sur demande.

## 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.

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 les politiques et pratiques tout en révisant et en actualisant son guide sur la diversité et l'inclusion et sa politique sur la gestion du rendement pour assurer l'inclusivité et l'accessibilité;
- élaboré 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. Consultations

L'engagement du gouvernement du Canada en faveur du principe « Rien sans nous » a été déterminant dans l'élaboration du Plan sur l'accessibilité du CEE. 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 et la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité de l'organisation.

La consultation officielle sur la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du CEE a été effectuée au moyen d'un sondage anonyme dont le taux de réponse s'élevait à 81 %. Le CEE a utilisé expressément un programme de sondage qui était accessible à tous les participants, et le sondage a été réalisé au printemps et à l'été de 2023 pour obtenir de la rétroaction sur le processus de mise en œuvre et avoir une idée des changements et des ajustements à apporter pour le reste de l'année civile. L'enquête a permis de recueillir des commentaires sur le bien-être des employés, le télétravail et le travail au bureau, les ressources utilisées par les

employés, l'appui de la direction, la communication des mesures d'aide disponibles et les mesures d'adaptation ainsi que des suggestions concernant l'accessibilité et l'inclusion. Le CEE a aussi demandé de la rétroaction sur un éventuel système de réservation en ligne proposé comme mesure d'adaptation possible.

Le CEE a pu obtenir de la rétroaction informellement dans le cadre de réunions confidentielles et de séances de discussion dont le seul but était d'obtenir de la rétroaction du personnel. Il a aussi installé une boîte à suggestions au bureau pour permettre aux employés qui ne sont pas à l'aise d'exprimer leurs opinions ou leurs préoccupations en personne de communiquer en toute confidentialité.

## 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 a été obtenue au moyen de sondages anonymes, de suggestions anonymes déposées dans la boîte à suggestions du CEE et de conversations informelles et formelles entre les employés et la direction.

En général, la rétroaction des employés du CEE était très positive. Ils ont indiqué qu'ils se sentaient appuyés et que les mesures mises en œuvre par le CEE pour améliorer l'accessibilité étaient efficaces. En outre, ils ont indiqué qu'ils considéraient qu'un système de réservation en ligne n'améliorerait pas l'accessibilité et ne serait pas bien accueilli par le personnel.

Selon la rétroaction obtenue par le CEE, les employés estiment que l'organisation a bien réussi à mettre en œuvre le Plan sur l'accessibilité et que le CEE est un milieu de travail accessible et inclusif. Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des employés du CEE ont déclaré qu'ils estimaient avoir l'appui de la direction et que l'organisation leur fournissait toutes les ressources dont ils avaient besoin pour prendre soin d'eux-mêmes et de leur bien-être général. Le CEE prévoit mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité du GC pour donner suite à cette rétroaction; le lancement de cette application est actuellement prévu pour l'exercice 2024-2025.

Quatre-vingt-un pour cent (81 %) des employés étaient d'accord pour dire que le CEE leur faisait part des mesures d'adaptation et d'aide disponibles. Pour donner suite à cette rétroaction, le CEE a modifié la structure des réunions de tout le personnel pour intégrer et mettre en valeur une partie consacrée à la présentation de sujets d'intérêt proposés par les employés. Le CEE disposera ainsi d'un autre moyen pour faire part à ses employés des mesures d'adaptation et d'aide disponibles ainsi que pour améliorer la communication entre les employés et la direction et entre les employés eux-mêmes, qui pourront ainsi exprimer leurs préoccupations ou poser des questions sur n'importe quel sujet, y compris sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation.

Une grande majorité des employés du CEE apprécie la souplesse dont ils bénéficient en travaillant dans une très petite organisation.

## E. 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.

### **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.