



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

Rapport d'étape annuel 2023 – Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen de grief militaires

Canada

This document is also available in English under the title: 2023 Annual Progress Report
— Accessibility Plan for the Military Grievances External Review Committee

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, 9^{ième} 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, 2024

No de cat. DG2-13F-PDF
ISSN 2817-044X

Table des matières

Renseignements généraux.....	4
Processus de rétroaction	4
Introduction	4
Les domaines d'action visés par la <i>Loi sur l'accessibilité</i>	4
1. Emploi	5
2. Environnement bâti	5
3. Technologies de l'information et des communications.....	5
4. Communications, autres que les TIC.....	6
5. Acquisition de biens, de services et d'installations	6
6. La conception et la prestation des programmes et des services.....	6
7. Transport.....	7
Consultations	7
Rétroaction	7

Renseignements généraux

Processus de rétroaction

La rétroaction quant au plan sur l'accessibilité, au processus de rétroaction comme tel, et au rapport d'étape peut être envoyée de la manière suivante :

- L'envoi d'un courriel à l'équipe 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 d'une lettre par la poste (60, rue Queen, 9^e étage, Ottawa, ON, K1P 5Y7)
- L'envoi d'un message anonyme au moyen du [formulaire de rétroaction](#)

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) accusera réception de la rétroaction en utilisant la même méthode par laquelle la rétroaction a été reçue. Bien que le Comité ne puisse pas accuser réception de rétroaction fournie anonymement, il en tiendra compte en bonne et due forme.

Introduction

Le Comité poursuit ses démarches en vue de devenir un lieu de travail accessible et il publie le présent rapport d'étape annuel 2023 pour exécuter son Plan sur l'accessibilité. Ce rapport d'étape démontre une volonté d'éliminer les obstacles à l'accessibilité pour l'ensemble du personnel.

Le présent rapport d'étape fait suite à la publication, en décembre 2022, du [Plan sur l'accessibilité 2023-2025](#) du Comité qui a été élaboré en partenariat avec un groupe de travail formé de membres du personnel qui avaient déclaré être des personnes handicapées, et avec la championne de l'accessibilité, de la diversité et de l'inclusion.

En 2023, le Comité a commencé à mettre en œuvre son plan sur l'accessibilité. L'objectif du présent rapport est de faire connaître les progrès réalisés dans les domaines d'action visés par la *Loi sur l'accessibilité* :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- 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 des programmes et de services
- le transport

Le présent rapport expose d'abord les progrès réalisés dans chaque domaine d'action, puis il offre de l'information sur les consultations effectuées et la rétroaction reçue en 2023.

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.

Progrès réalisé :

- Les outils d'évaluation utilisés lors du recrutement ont été révisés pour veiller à ce qu'ils soient accessibles et inclusifs. Cette approche permet de cerner les préjugés et les obstacles qui pourraient désavantager les personnes appartenant à un groupe en quête d'équité.
- Un sondage visant à répertorier et à comprendre les obstacles présents durant le processus de recrutement a été envoyé à toutes les personnes qui ont récemment participé à un processus de dotation externe annoncé.
- Des adaptations sont proposées à chaque étape du processus de dotation.
- Le Comité continue d'offrir et de promouvoir des modalités de travail flexibles afin de répondre aux besoins de tout le personnel.

2. Environnement bâti

Le Comité reconnaît l'importance d'avoir un environnement bâti accessible. Le Comité continuera donc d'encourager activement l'approche « inclusif dès la conception » et « accessible par défaut ».

Progrès réalisé :

- Pour veiller à ce que le milieu de travail réponde aux exigences en matière d'accessibilité et aux besoins des membres du personnel, chaque bureau a été dépersonnalisé et équipé d'une chaise ergonomique standard, d'un bureau à hauteur réglable, de deux moniteurs réglables, d'un repose-pieds, d'une lampe et de périphériques. Le Comité souhaite rendre son milieu de travail « totalement accessible par défaut ».
- Des casiers ont été mis à la disposition au personnel.
- Tous les membres du personnel ont dû reconnaître avoir lu les procédures actualisées en cas d'urgence et d'évacuation. Les personnes nouvellement engagées au Comité, quant à elles, recevront une séance d'information individuelle sur la sécurité qui comprendra une discussion sur les besoins en matière de mesures d'adaptation.

3. Technologies de l'information et des communications

Depuis mars 2020, le personnel du Comité travaillait à temps plein de la maison. Maintenant, la situation a changé. Compte tenu du retour au lieu de travail et du nouveau modèle de travail hybride, la priorité du Comité est de veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte en tout temps.

Progrès réalisé :

- Il y a maintenant une fonction de « traduction en direct » sur MS Teams pour les personnes qui participent une réunion. Cette fonctionnalité permet de lire des sous-titres traduits en direct dans la langue officielle de préférence. Cet outil offre également plusieurs avantages aux personnes souffrant de handicaps, tels des handicaps auditifs.

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 gouvernement du Canada.

Progrès réalisé:

- L'équipe de communication applique le Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca ainsi que les Lignes directrices sur l'écriture inclusive dans toutes les communications du Comité.
- Plusieurs fois par an, le Comité diffuse sur l'intranet des conseils sur le langage clair et simple ainsi que sur l'écriture inclusive.

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. Le Comité mettra donc en place des principes, règles et pratiques en matière d'acquisition qui favoriseront une meilleure accessibilité.

Progrès réalisé :

- Le Comité a installé des panneaux sur le lieu de travail pour promouvoir la politique sur un lieu de travail exempt de produits parfumés.
- Un plan d'approvisionnement a été établi pour suivre les demandes en matière d'adaptation afin de garantir la fourniture en temps voulu de l'équipement approprié aux employés.
- Le sujet de l'équipement et des besoins en matière d'accessibilité fait l'objet d'une discussion lors du processus d'accueil des nouvelles personnes embauchées, et cet équipement continue d'être offert au personnel.
- Des inspections mensuelles sont effectuées pour veiller à ce que chaque bureau réponde aux exigences en matière d'accessibilité et aux besoins du personnel.

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

En tant qu'organisation chargée d'examiner des griefs militaires et de rendre des rapports de conclusions et recommandations (C et R) au Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et à la personne qui a déposé un grief, le Comité doit donc tenir compte de la question de l'accessibilité dans l'exécution des rapports de C et R. La rétroaction reçue du CEMD et des parties plaignantes constituent un aspect fondamental à cet égard.

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

Progrès réalisé :

A. Direction des services corporatifs

- Le processus de demande d'évaluation ergonomique a été revu. L'objectif était de repérer et d'éliminer les obstacles, de soutenir l'inclusion des personnes handicapées et d'améliorer l'ensemble des processus relatifs aux mesures d'adaptation et à l'approvisionnement.

B. Direction des opérations

- Des travaux ont été entamés pour concevoir un formulaire d'accueil inclusif exempt de termes genrés.

7. Transport

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

Consultations

Les consultations auprès de personnes ayant un handicap ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration du Plan sur l'accessibilité, et leur contribution continue d'éclairer l'exécution du plan et de ses versions futures. Des consultations trimestrielles continuent d'avoir lieu pour recueillir les réactions du personnel, et examiner l'avancement des actions proposées dans le plan.

Au début de l'année 2024, le Comité instaurera un réseau composé de membres du personnel intéressés par la question de l'accessibilité et d'autres consultations auront lieu au sein de ce groupe.

Rétroaction

Le processus de rétroaction prévu dans le Plan sur l'accessibilité 2023-2025 du Comité invitait les personnes concernées à faire parvenir leurs commentaires par téléphone, par courrier, par courriel ou au moyen d'un formulaire de rétroaction anonyme en ligne.

Depuis la publication du Plan sur l'accessibilité en décembre 2022, le Comité n'a reçu aucune rétroaction officielle. Tout au long de l'année, la directrice des ressources humaines a reçu des suggestions sur la manière de faire du Comité un lieu de travail plus accessible.

En réponse à ces suggestions, l'équipe des Services corporatifs a adopté l'approche « inclusif dès la conception » et « accessible par défaut », et l'a appliquée à la gestion des ressources humaines, à l'aménagement des locaux, à l'approvisionnement, aux communications et aux services de gestion de l'information et des technologies de l'information. Au fur et à mesure que nous recevons de la rétroaction, nous continuerons à y répondre et à prendre des mesures. La rétroaction que nous recevons est essentielle à l'amélioration continue.

ⁱ Le site web du Comité, www.canada.ca/fr/externe-examen-griefs-militaires.html