

Regards sur l'audit



Audit de l'application et de la mise en œuvre par ECCC de la Politique sur la vaccination contre la COVID 19 applicable à l'administration publique centrale – administration des demandes d'adaptation

Dans le but de protéger la santé et la sécurité des employés et d'améliorer les taux de vaccination des employés de l'administration publique centrale, le Conseil du Trésor du Canada a publié la [Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada](#) (Politique sur la vaccination), qui est entrée en vigueur le 6 octobre 2021. Conformément à la Politique sur la vaccination, tous les employés de l'administration publique centrale, y compris la Gendarmerie royale du Canada, devaient être entièrement vaccinés, à moins que des mesures d'adaptation ne soient prises en raison d'une contre-indication médicale certifiée, de motifs religieux ou d'autres motifs de discrimination interdits, comme définis dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#). Cette exigence s'appliquait que les employés étaient en télétravail, travaillaient à distance ou travaillaient sur place.

Conformément à la Politique sur la vaccination et à la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor, les organisations étaient tenues d'évaluer et de traiter les demandes de mesures d'adaptation reçues en réponse à la Politique sur la vaccination en temps opportun.

L'administration efficace de la Politique sur la vaccination à l'échelle ministérielle était la responsabilité de chaque administrateur général. Des mécanismes de gouvernance solides et l'élaboration et l'application efficaces de processus pour soutenir l'administration des demandes d'adaptation étaient 2 des éléments clés qui ont été élaborés pour soutenir la réalisation des objectifs et des résultats attendus de la Politique sur la vaccination. À ECCC, la Direction générale des ressources humaines a aidé la sous-ministre à mettre en œuvre la politique du Conseil du Trésor et la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) pour les demandes d'adaptation liées à la vaccination.

Le 20 juin 2022, le gouvernement du Canada a suspendu la Politique sur la vaccination à la suite d'un examen de la situation de la santé publique et des taux de vaccination partout au Canada. En conséquence, les employés d'ECCC n'étaient plus tenus d'être entièrement vaccinés comme condition d'emploi et les employés qui avaient été placés en congé administratif non payé ont pu reprendre leurs fonctions normales avec salaire et ont vu leur accès aux installations et au réseau d'ECCC rétabli.

Par suite de la suspension de la Politique sur la vaccination, les mesures d'adaptation mises en place en raison de cette politique, ainsi que l'examen des demandes d'adaptation en cours,



ont pris fin. Étant donné que la pandémie n'est pas terminée et qu'il reste la possibilité d'une résurgence des cas ou de l'émergence de nouveaux variants préoccupants, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il continuera de surveiller l'évolution du virus de la COVID-19 et la nécessité de prendre des mesures de santé publique supplémentaires, y compris la réintroduction de l'obligation de vaccination, s'il y a lieu.

Ce que nous avons constaté

L'audit a révélé que la structure de gouvernance a soutenu de manière adéquate la mise en œuvre de la Politique sur la vaccination en ce qui concerne les demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation reçues. Pour aider les gestionnaires délégués à s'acquitter de leur rôle en matière d'obligation d'adaptation, le Ministère a créé le Comité d'examen composé d'experts en ressources humaines, lorsque la Politique sur la vaccination est entrée en vigueur. Le rôle du Comité d'examen composé d'experts en ressources humaines dans l'examen de toutes les demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation a été jugé comme un mécanisme efficace pour permettre la gestion des demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation relatives à la Politique sur la vaccination d'une manière cohérente, objective et uniforme dans tout le Ministère à travers l'utilisation des critères établis.

Dans l'ensemble, les processus en place pour administrer la politique de vaccination en ce qui concerne les demandes d'adaptation ont été adéquatement élaborés, communiqués et appliqués. 99 demandes d'accommodement ont été reçues en raison de la politique de vaccination, basée sur des raisons médicales, des motifs religieux ou d'autres motifs de discrimination interdits, comme définis dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).

L'audit a révélé que, dans la majorité des cas, les documents versés au dossier à l'appui des demandes étaient appropriés aux fins de l'examen par le comité. L'audit a confirmé que les demandes d'adaptation recommandées pour approbation par le comité comprenaient toute la documentation nécessaire et répondaient à tous les critères établis utilisés dans le processus de prise de décision. L'examen et l'analyse du Comité d'examen composé d'experts en ressources humaines ont été effectués dans un délai raisonnable selon la qualité de la documentation à l'appui des demandes d'adaptation et les gestionnaires ont été informés de la recommandation du Comité en temps opportun.

Des mesures temporaires ont été mises en place pour les employés présentant une demande liée à l'obligation d'adaptation en attendant qu'une décision soit prise à cet égard. Les demandes et les décisions relatives à l'obligation d'adaptation ont fait l'objet d'un suivi et la haute direction a été informée de manière cohérente et continue afin de soutenir la mise en œuvre de la Politique sur la vaccination et de la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#).

Possibilité à prendre en considération

Le rapport ne propose pas de recommandations de mesures. Il s'agit plutôt d'une opportunité à considérer sur les bonnes pratiques de gestion de l'information. Plus précisément, il convient d'envisager, dans le cadre de futures initiatives similaires, d'indiquer tous les documents pertinents relatifs à une demande d'adaptation à conserver et à stocker dans un lieu central accessible incluant les communications d'étape, les justifications et les lettres de décision adressées aux employés. Cela signifie qu'un dossier complet pour chaque demande serait conservé comme piste d'audit de façon centralisée.

À propos de l'audit

L'audit a porté sur la période allant du 6 octobre 2021 au 31 mars 2022 et s'est concentré sur la gouvernance et l'application des procédures mises en place pour gérer les demandes d'adaptation reçues de la part d'employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés en raison d'une contre-indication médicale certifiée, de motifs religieux ou d'autres motifs de discrimination interdits, comme définis dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#). L'audit a examiné 99 (100 %) demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation reçues au cours de la période examinée.

La portée de l'audit ne comprenait pas la validation des recommandations fournies par le Comité d'examen composé d'experts en ressources humaines aux gestionnaires, la validation de l'authenticité des documents clés fournis par les employés à l'appui de leurs demandes liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les plaintes reçues ou les litiges liés aux décisions, et l'application des mesures à prendre à la suite de la suspension de la Politique sur la vaccination contre la COVID-19.