



Comité externe d'examen
des griefs militaires

Military Grievances
External Review Committee

Rapport d'étape annuel 2024 – Plan sur l'accessibilité du Comité externe d'examen des griefs militaires

This document is also available in English under the title: 2024 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, 9ième étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2024

No de cat. DG2-18F-PDF

ISSN 2819-0637

Table des matières

Renseignements généraux.....	4
Processus de rétroaction	4
Introduction	4
Les domaines prioritaires visés dans la Loi sur l'accessibilité.....	5
1. Emploi	5
2. Environnement bâti	7
3. Technologies de l'information et des communications.....	7
4. Communications, autres que les technologies de l'information et des communications	8
5. Acquisition de biens, de services et d'installations	9
6. La conception et la prestation des programmes et des services.....	10
7. Transport.....	11
Consultations	11
Rétroaction	12

Renseignements généraux

Processus de rétroaction

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

- L'envoi d'un courriel à la directrice des Ressources humaines (mgerc.hr-rh.ceegm@mgerc-ceegm.gc.ca)
- Un appel aux numéros de téléphone du Comité (343-991-2035 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 envoyée. Bien que le Comité ne puisse pas accuser réception de rétroaction fournie anonymement, il en tiendra compte en bonne et due forme.

Introduction

L'équipe du Comité est heureuse de publier son rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 qui décrit son engagement en vue d'éliminer les obstacles à l'accessibilité pour le personnel, et ses efforts en vue de devenir un milieu de travail « accessible par défaut ».

Fondé en 2000, le Comité est un tribunal administratif indépendant. Conformément à l'article 29.2 de la *Loi sur la défense nationale*, le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés et fournit des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la Défense et aux militaires des Forces armées canadiennes qui ont soumis un grief.

Bien que le Comité soit une micro-organisation d'environ 50 personnes, l'équité en matière d'emploi et la création d'un milieu de travail socialement représentatif continuent d'être des priorités clés. Actuellement, 20 % des membres du personnel déclarent être une personne handicapée, ce qui est plus du double du pourcentage moyen signalé dans la fonction publique.

La réussite du Comité n'est pas seulement visible dans les mesures quantitatives comme celle mentionnée ci-dessus, mais aussi dans sa vision, ses valeurs et ses priorités. L'organisation souhaite constamment favoriser une culture d'accessibilité et d'inclusion qui est bénéfique pour tout le monde. Parmi les mesures prises pour renforcer la sensibilisation au sujet de l'accessibilité et la confiance au sein de l'organisation, mentionnons la promotion d'activités de la fonction publique qui soulignent des occasions importantes. Par exemple, la Semaine internationale des personnes sourdes, la Semaine nationale de l'accessibilité et la Semaine de la neurodivergence. De plus, le Comité a organisé une activité spéciale : deux personnes au sein du personnel ont livré un témoignage devant leurs collègues à propos des handicaps invisibles avec lesquels elles vivent. Ce

fut une expérience d'apprentissage unique et marquante pour tout le monde. Un sondage interne à la suite de cette activité spéciale a révélé que les collègues avaient apprécié l'activité et reconnu ses bienfaits.

De plus, l'équipe du Comité s'efforce consciemment d'incarner le principe du « rien sans nous » en consultant, dans le cadre de projets pertinents, les personnes handicapées, y compris les quatre championnes (accessibilité; milieu de travail de l'avenir; langues officielles; santé mentale), ainsi que le nouveau groupe de travail sur l'accessibilité en milieu de travail.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise à faire du Canada un pays sans obstacle d'ici le 1er janvier 2040. Pour atteindre cet objectif, toutes les organisations du gouvernement du Canada (GC) avaient l'obligation de publier leur premier plan d'accessibilité d'ici la fin de 2022. Chaque année suivante, les organisations doivent mesurer les progrès accomplis et publier un rapport d'étape pour expliquer la mise en œuvre des mesures prises.

Les organisations sont tenues de cerner, éliminer et prévenir les obstacles de manière proactive dans les domaines prioritaires suivants :

- L'emploi
- L'environnement bâti
- Les technologies de l'information et des communications
- Les communications (autre 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 domaines prioritaires visés par la Loi sur l'accessibilité

1. Emploi

Le Comité a pour mission de mettre en œuvre des initiatives pangouvernementales et d'accroître la représentation des personnes handicapées dans tous les groupes et niveaux professionnels. Cet objectif sera atteint en éliminant et en prévenant les obstacles au recrutement et au maintien en poste, ainsi qu'en encourageant les personnes handicapées dans leur parcours professionnel.

Progrès

Garantir que les outils de dotation et d'évaluation sont accessibles et inclusifs :

- Les gestionnaires responsables du recrutement ont revu les outils d'évaluation à chaque étape du processus de recrutement afin de cerner, éliminer ou atténuer les biais et les

obstacles potentiels. Des outils d'évaluation ont été utilisés pour toutes les mesures prises (100 %) en matière de dotation. Les ressources humaines ont fourni des conseils aux responsables du recrutement durant ce processus.

Accroître la sensibilisation concernant les mesures d'adaptation et la gestion efficace des demandes à ce sujet :

- Le Comité continue de proposer des mesures d'adaptation aux candidates et candidats à chaque étape du processus de dotation.
- Le Comité a envoyé aux candidats et candidates à l'interne de l'information au sujet du Passeport pour l'accessibilité.

Mettre en œuvre des initiatives pangouvernementales afin que le Comité dispose d'un portrait précis de son personnel :

- Promotion du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC
 - La présidente a fait la promotion du passeport lors d'une réunion du personnel.
 - Les membres du personnel ont été invités à assister à des séances d'information sur le passeport organisées par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique.
 - De nombreux communiqués ont été publiés dans l'Intranet pour faire connaître le passeport et ses avantages.
- Promotion de la déclaration volontaire en expliquant ce qu'est un handicap et l'importance de faire une déclaration volontaire
 - Un billet de blogue a été publié pour encourager le personnel à remplir le formulaire de déclaration volontaire.

Faciliter les discussions entre les gestionnaires et le personnel en ce qui concerne les mesures d'adaptation :

- Des discussions sur l'accessibilité ont eu lieu avec l'équipe de direction pour encourager l'instauration d'un dialogue ouvert avec chaque employé ou employée pour déterminer ce dont cette personne a besoin pour réussir son travail, et pour encourager l'adoption de l'approche « oui, par défaut » en matière de mesure d'adaptation.

Continuer d'encourager les gestionnaires à embaucher des personnes handicapées afin de soutenir l'objectif gouvernemental de 7 % (5 000 embauches) d'ici 2025 :

- Le Comité continue d'encourager les gestionnaires responsables de l'embauche à avoir recours aux programmes de recrutement existants relativement aux personnes handicapées.
- Le Comité a entrepris deux processus de sélection ciblés qui ont été fructueux, et trois personnes ont été embauchées à l'issue de ces processus.

Continuer à promouvoir des modalités de travail flexibles pour répondre aux besoins de tout le personnel :

- Le Comité continue de progresser vers sa vision d'un milieu de travail « accessible par défaut » tout en promouvant le modèle de travail hybride.

2. Environnement bâti

Le Comité reconnaît l'importance d'un environnement bâti accessible. À ce titre, le Comité continue de promouvoir de manière proactive l'approche de la « conception inclusive » et de l'« accessibilité par défaut ».

Progrès

Encourager l'utilisation d'une liste de vérification de conception inclusive pour veiller à ce que les questions d'accessibilité soient prises en compte :

- Une championne de l'accessibilité a été nommée et elle fait partie du groupe de travail sur la modernisation du milieu de travail.

Examiner les espaces de travail pour vérifier qu'ils satisfont aux exigences en matière d'accessibilité et aux besoins du personnel :

- Au lieu de travail officiel, chaque bureau dispose de l'équipement suivant : chaise ergonomique, surface de travail à hauteur ajustable, deux écrans à hauteur réglable, repose-pieds, chargeur de téléphone portable, lampe et périphériques informatiques. Mentionnons que le personnel qui télétravaille bénéficie de l'équipement de base en matière de TI.
- Certaines personnes ont obtenu une évaluation ergonomique et ont besoin d'une chaise spéciale ou d'équipement adapté. Le Comité a prévu un espace pour les ranger au lieu de travail officiel.
- Le Comité a organisé un atelier de sensibilisation sur les troubles musculosquelettiques et l'ergonomie au travail. Cet atelier visait à fournir des conseils au personnel, à favoriser un lieu de travail sécuritaire et ergonomique, et à prévenir les blessures.

Vérifier que tous les membres du personnel connaissent les procédures d'urgence et d'évacuation à suivre, y compris le nom de la personne avec qui communiquer si une aide particulière est nécessaire :

- Les personnes nouvellement engagées au Comité rencontrent l'agent de sécurité et d'urgence pour suivre une séance d'information sur la sécurité qui comprend la présentation des procédures d'évacuation et une visite guidée du lieu de travail officiel.
- Pendant la Semaine nationale de la fonction publique (SNFP), un message de rappel a été envoyé au personnel qui comprenait des documents sur la préparation aux situations d'urgence et une liste des mesures à prendre pour les personnes ayant besoin d'une aide particulière en cas d'évacuation (dont le nom des personnes à informer de la situation).
- Un billet de blogue a été publié pendant la Semaine de la prévention des incendies concernant la sécurité au travail et les procédures d'évacuation.

3. Technologies de l'information et des communications

Compte tenu du retour progressif au bureau, ainsi que de l'intention de faire du Comité un lieu de travail hybride, la priorité de l'organisation est de veiller à ce que l'accessibilité soit toujours prise en considération.

Progrès

Créer à l'interne ou acheter du matériel et des logiciels qui répondent aux normes d'accessibilité modernes lors de l'instauration de nouveaux systèmes :

- Le Comité a ajouté une disposition sur la prise en compte de l'accessibilité dans les ententes d'approvisionnement.

Fournir au personnel la formation, les ressources et les outils nécessaires pour créer du contenu accessible et générer des documents accessibles :

- Une page « Accessibilité dans notre lieu de travail » a été publiée sur l'intranet du Comité qui comporte une section sur la formation et une section sur les ressources offertes en matière de création de documents accessibles.
- L'équipe de l'approvisionnement a suivi une séance d'information sur les moyens de prendre en compte et d'intégrer la question de l'accessibilité lors des achats.

Mettre à jour le formulaire « Demander un compte réseau ou un transfert » :

- Une section a été ajoutée au formulaire pour que la personne puisse y indiquer si elle a besoin d'aide, de technologie adaptée ou de services particuliers.

4. Communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Le Comité s'engage à ce que ses communications, internes ou externes, soient accessibles et qu'elles soient rédigées en langage simple et clair, selon le Guide de rédaction du contenu Canada.ca du GC.

Progrès

Promouvoir des pratiques de communication accessibles et inclusives conformément aux plus récentes Règles pour l'accessibilité des contenus Web, à la Norme sur l'accessibilité des sites Web du GC, à la Norme sur l'interopérabilité du Web et au Guide de rédaction du contenu Canada.ca :

- L'équipe des communications du Comité connaît le Guide de rédaction du contenu et les directives sur l'écriture inclusive. L'équipe les applique régulièrement et de manière cohérente.
- Le personnel a obtenu des conseils et outils pour se familiariser avec l'écriture inclusive dans les deux langues officielles.

Examiner le site Web du Comité et l'intranet pour vérifier qu'ils respectent les lignes directrices sur l'accessibilité du GC :

- La majorité des pages Web Canada.ca du Comité ont maintenant été mises à jour afin qu'elles répondent aux normes d'accessibilité applicables et suivent les lignes directrices de Canada.ca. Des progrès sont en cours pour combler les lacunes.
- Une révision complète de l'intranet du Comité est en cours. Jusqu'à présent, de nombreuses pages ont été mises à jour pour qu'elles respectent les directives sur l'accessibilité.

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

L'approvisionnement est un élément clé pour atteindre les objectifs en matière d'accessibilité que le Comité s'est fixé. À ce titre, il mettra en place des principes, des règles et des pratiques d'approvisionnement afin de progresser vers l'atteinte de ces objectifs.

Progrès

Soutenir la politique sur un milieu de travail sans parfum :

- Des panneaux ont été posés sur les murs du lieu de travail pour promouvoir cette politique.
- Des rappels ont été envoyés aux employés pendant la SNFP et le Mois de la santé au travail au Canada.
- Un avis à propos de cette politique a été ajouté à la liste de contrôle que les nouvelles personnes engagées au Comité doivent lire à leur arrivée.

Utiliser la liste de contrôle sur la conception inclusive pour tenir compte de l'accessibilité :

- Le Comité continue de tenir compte de l'accessibilité lors de la conception des projets. Cet élément important fait désormais partie de tout processus de conception et l'organisation encourage l'approche de la « conception inclusive » et de l'« accessibilité par défaut ».

Faire un suivi des demandes d'adaptation pour garantir leur traitement rapide :

- L'accent a été mis sur l'utilisation d'un système de type « Track-It » pour les demandes internes au lieu de courriels envoyés à une boîte de réception générique.

Garantir que le personnel a de l'équipement ergonomique en télétravail comme au lieu de travail officiel :

- Discuter des besoins en matière d'équipement et d'accessibilité est devenu une étape officielle du processus d'intégration lors de l'arrivée de nouvelles personnes au sein du personnel au Comité.
- L'équipe des services financiers et administratifs examine régulièrement le mobilier et l'équipement disponible au lieu de travail.

Évaluer les postes de travail afin de vérifier qu'ils répondent aux exigences en matière d'accessibilité et aux besoins du personnel :

- L'agent responsable de la sécurité et des urgences effectue des inspections mensuelles du milieu de travail

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

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

La Direction des opérations est responsable du programme principal du Comité : l'examen indépendant des griefs militaires.

Progrès

A. Direction des services corporatifs

Vérifier que les programmes et services internes tiennent compte des questions d'accessibilité dans leur conception :

- Lors du retour au bureau, l'équipe du Comité a été soucieuse de respecter des protocoles en matière d'accessibilité.
- Le Comité travaille avec Services publics et Approvisionnement Canada pour préparer le déménagement de son lieu de travail en 2028, et l'accessibilité est au premier plan des considérations.

Examiner les politiques, pratiques et règles internes dans le but d'éliminer les obstacles et de soutenir l'inclusion des personnes handicapées, notamment en améliorant les processus entourant les mesures d'adaptation et l'approvisionnement :

- Mise en place d'un processus simplifié de demande d'équipement ergonomique, y compris la suppression de l'obligation de fournir un billet du médecin pour justifier une demande.

Viser l'amélioration continue :

- Le Comité participe régulièrement à des ateliers organisés par d'autres organisations du GC, et consulte d'autres ministères sur les meilleures pratiques en matière d'accessibilité. De plus, le Comité consulte régulièrement les championnes sur ce sujet, et fait des recommandations à la haute direction quant à l'apport de solutions innovantes et inclusives pour éliminer les obstacles.

Travailler de façon transparente tout en étant conscient des risques liés à la sécurité et à la protection des renseignements personnels :

- Le Comité adopte une approche d'« accès par défaut » à GCDocs, lorsque le contenu du document le permet.

B. Direction des opérations

Modifier le gabarit de la lettre de contact initial avec la partie plaignante pour lui permettre de signaler tout besoin en matière d'accessibilité :

- Ce gabarit a été modifié pour permettre à la partie plaignante d'informer le Comité de ses besoins en matière de mesure d'adaptation et d'accessibilité.

Offrir aux parties plaignantes l'option de pouvoir recevoir le rapport de conclusions et recommandations dans un format qui lui convient :

- Sur demande, le Comité cherchera une solution adaptée à la situation.

7. Transport

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

Consultations

Le principe « rien sans nous » est un élément fondamental de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (2019). Ce principe du respect des droits des personnes handicapées prévoit que le processus d'élaboration de lois, de politiques et de programmes qui ont une incidence sur les personnes handicapées ne doit pas avoir lieu sans les consulter. Le Plan sur l'accessibilité 2022-2025 du Comité a été rédigé à partir des commentaires, points de vue et suggestions fournis par le personnel de l'organisation qui a été invité à participer à un sondage interne. Soulignons que ce sondage a eu lieu avant d'élaborer le plan et de présenter des mesures. Après une première ébauche du plan, le Comité a consulté un groupe de travail, composé de membres du personnel qui ont déclaré être des personnes handicapées, afin de rédiger le premier plan du Comité. Les consultations avec ces personnes ont été essentielles à l'élaboration du plan, et leurs commentaires continuent d'éclairer la mise en œuvre du plan et ses versions futures.

Championnes

Le Comité compte quatre championnes, dont une championne de l'accessibilité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Le rôle de cette représentante du personnel est de promouvoir tous les aspects de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité au travail en faisant connaître des idées et activités qui viennent d'autres organisations du GC et qui visent à soutenir l'adoption d'approches inclusives.

Les Ressources humaines ont tenu des réunions de consultation mensuelles avec les championnes pour discuter des priorités du GC et souligner les activités dans tous les secteurs de l'organisation. Les championnes ont également participé à des réunions sur des initiatives et des projets spécifiques du Comité. Cela comprenait leur aide à la rédaction d'un sondage sur l'accessibilité réalisé auprès du personnel. De plus, les données sur l'équité en matière d'emploi ont été communiquées à la championne de l'accessibilité pour assurer sa contribution aux mesures prises par le Comité pour faire progresser la diversité et l'inclusion. La championne de l'accessibilité est maintenant membre du groupe de modernisation du milieu de travail, ce qui garantit que l'accessibilité et l'inclusion sont des priorités prises en compte dans la conception d'un milieu de travail moderne. Enfin, les quatre championnes ont fait part de leurs points de vue à la haute direction en participant à des réunions semestrielles avec la présidente du Comité pour discuter des priorités.

Groupe de travail sur l'accessibilité en milieu de travail

En 2024, le Comité a pu lancer officiellement, à l'interne, le Groupe de travail sur l'accessibilité en milieu de travail. Ce groupe de travail illustre concrètement le principe du « rien sans nous » prévu dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, car il est entièrement composé de membres du personnel du Comité qui se déclarent comme une personne handicapée.

Le groupe de travail a été créé pour permettre une discussion transparente avec les personnes handicapées et pour créer un autre moyen de consultation. Récemment, les Ressources humaines l'ont consulté pour avoir son point de vue sur l'analyse des données qualitatives et quantitatives recueillies dans le cadre du sondage du Comité visant à obtenir des commentaires sur le Plan sur l'accessibilité 2022-2025. Ses commentaires sont cruciaux pour pouvoir procéder à des changements.

Rétroaction

Le processus de rétroaction, élaboré dans le cadre du [Plan sur l'accessibilité 2022-2025](#) du Comité, invitait les personnes concernées à communiquer par téléphone, par courrier, par courriel ou par un formulaire de rétroaction anonyme en ligne.

À la date de publication du présent rapport, aucun commentaire officiel n'avait été reçu du public.

Néanmoins, le Comité reste ouvert aux commentaires et déterminé à poursuivre son objectif d'éliminer ou d'atténuer les obstacles encore présents qui empêchent la pleine participation des personnes handicapées dans le milieu de travail. Si le Comité reçoit des commentaires, il pourra continuer à y répondre et à prendre les mesures requises. Les commentaires formulés sont essentiels pour permettre l'amélioration continue.

Sondage ministériel

En juillet 2024, le Comité a lancé un sondage interne auprès de son personnel afin de recueillir des commentaires sur le [Plan sur l'accessibilité 2022-2025](#) en vue de la préparation du rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 et du prochain plan triennal sur l'accessibilité.

Le Comité a demandé la participation de tout le personnel, dont évidemment les personnes qui se sont déclarées comme faisant partie des personnes handicapées, afin d'obtenir divers points de vue, opinions et expériences quant à l'état actuel de l'accessibilité au sein de l'organisation.

Le sondage visant à recueillir des commentaires sur le plan d'accessibilité (2024) a été mené sous forme de questionnaire en ligne, et aussi par d'autres moyens (téléphone et courriel) qui étaient offerts après une demande aux ressources humaines. Il comprenait 28 questions (questions ouvertes ou à choix multiples) et sept sections : questions générales; emploi; technologies de l'information et des communications; environnement bâti; changement de culture, éducation et sensibilisation; mécanisme de rétroaction; et déclaration volontaire. Le sondage était anonyme et la participation facultative.

Le Comité a pu ainsi recueillir des suggestions et commentaires importants sur la manière de cerner, de prévenir et d'éliminer les obstacles. Le présent rapport d'étape, qui a été préparé en consultation avec le groupe de travail sur l'accessibilité en milieu de travail du Comité (lequel réunit

des personnes qui ont déclaré volontairement être des personnes handicapées), est fondé directement sur les conclusions tirées des résultats du sondage. Comme pour la création du [Plan sur l'accessibilité 2022-2025](#), le Comité voulait que son rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 permette de faire entendre la voix des personnes handicapées.