



# Plan sur l'accessibilité 2026-2028 du Comité externe d'examen de la GRC

## Sur cette page

- [Contexte](#)
- [Renseignements généraux](#)
  - [Résumé](#)
  - [Déclaration d'accessibilité](#)
  - [Mécanisme de rétroaction](#)
- [Domaines prioritaires énoncés dans la Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
  - [1. Emploi](#)
  - [2. Environnement bâti](#)
  - [3. Technologies de l'information et des communications \(TIC\)](#)
  - [4. Communications autres que les TIC](#)
  - [5. Acquisition de biens et de services](#)
  - [6. Conception et prestation de programmes et de services](#)
  - [7. Transport](#)
- [Changement de culture, formation et sensibilisation](#)
- [Consultations](#)
- [Mise en œuvre, suivi et production de rapports](#)
- [Annexe A : Glossaire](#)
- [Annexe B : Ressources](#)

## Contexte

En juillet 2016, le gouvernement du Canada (GC) a entamé des consultations auprès de plus de 6 000 Canadiennes et Canadiens pour savoir ce que signifiait pour eux un Canada accessible. À la suite de ces consultations, le projet de loi C-81, intitulé « Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles », a été déposé en juin 2018. 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.

La Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada (la stratégie) présente une vision pour faire de la fonction publique du Canada la plus accessible et la plus inclusive au monde.

### Principes directeurs de la stratégie

- « Rien sans nous » – les personnes en situation de handicap participent à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie;
- Collaboration – les organisations du GC travaillent en collaboration les unes avec les autres, avec les agents négociateurs et avec d'autres organismes publics, privés et sans but lucratif;
- Durabilité – la stratégie accorde la priorité aux mesures qui auront un impact durable;
- Transparence – la stratégie est élaborée et mise en œuvre de façon transparente, et les organisations du GC rendent compte ouvertement et de façon transparente de leurs efforts pour éliminer les obstacles.

### Objectifs de la stratégie

1. Emploi – accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap;
2. Environnement bâti – améliorer l’accessibilité;
3. Technologies – rendre les technologies de l’information et des communications accessibles à tous;
4. Services – fournir aux fonctionnaires les outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles;
5. Culture – bâtir une fonction publique accessible.

Pour atteindre ces objectifs, toutes les organisations du GC devaient publier un plan initial sur l’accessibilité d’ici la fin de 2022. À l’appui de ces objectifs, les organisations devaient 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).

La stratégie promettait d’embaucher 5 000 nouveaux fonctionnaires en situation de handicap d’ici 2025. Depuis, le gouvernement a dépassé cet objectif, car il en a embauché près de 7 000.

Pour continuer de progresser, il faut :

- éliminer les obstacles en milieu de travail et améliorer l'accessibilité et les pratiques en matière d'adaptation;
- soutenir les fonctionnaires en situation de handicap, leur donner les moyens d'accomplir leur travail et les maintenir en poste;
- leur offrir un accès équitable à des possibilités d'avancement;
- encourager un leadership ouvert à l'inclusion et faisant de l'accessibilité une réalité quotidienne.

## Renseignements généraux

Le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (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 visant 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 très petite organisation qui fait partie de l'administration publique centrale et compte moins de 30 employés à temps plein.

## Résumé

Le nouveau Plan sur l'accessibilité 2026-2028 du CEE s'appuie sur les progrès réalisés et sur la rétroaction de ses employés obtenue au moyen de questionnaires et de discussions.

Les domaines prioritaires énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ont orienté l'élaboration du Plan sur l'accessibilité 2023-2025 du CEE et de ses rapports d'étape annuels de 2023 et 2024. En se fondant sur ces rapports et sur la rétroaction obtenue de ses employés, le CEE continue à s'améliorer et à trouver des moyens d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité en milieu de travail. Ces efforts continueront à renforcer une culture axée sur l'inclusion au CEE et à favoriser l'embauche et le maintien en poste de personnes en situation de handicap, ce qui contribuera à enrichir le milieu de travail.

## Déclaration d'accessibilité

Le CEE s'engage à créer un milieu de travail accessible à tous les employés. Il continuera à faire de l'accessibilité la norme par défaut dans tous ses plans et politiques, tout en actualisant l'ensemble des moyens utilisés actuellement pour respecter cette norme. Cette approche permettra au CEE d'atteindre ses objectifs généraux et de remplir son mandat tout en enrichissant le milieu de travail de l'ensemble de ses employés.

## 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 ce qu'elle soit intégrée 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-servicesgenerauxetrh@erc-cee.gc.ca](mailto:corporateandhrservices-servicesgenerauxetrh@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

**Vous pouvez obtenir le présent plan sur l'accessibilité sur d'autres supports, sur demande.** Veuillez communiquer avec le CEE pour obtenir de l'information et de l'aide.

# Domaines prioritaires énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

## 1. Emploi

L'emploi demeure le domaine prioritaire jugé le plus important par les employés du CEE selon les sondages menés auprès d'eux. En tant que petite organisation, le CEE compte très peu de processus de dotation d'une année à l'autre. Il continue à mettre en œuvre les initiatives pangouvernementales et s'emploie à accroître la représentation des personnes en situation de handicap dans tous les groupes professionnels et à tous les niveaux. Le CEE est résolu à éliminer et à prévenir les obstacles à toutes les étapes du cycle d'emploi.

Pendant la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité 2023-2025, le CEE a revu ses politiques et pratiques de dotation, ce qui l'a mené à mettre à jour ses pratiques d'embauche et à élaborer un guide sur la gestion du rendement. Il continuera à revoir ses politiques et pratiques de dotation et à les mettre à jour au besoin.

Voici les prochaines mesures à prendre dans ce domaine :

- revoir le processus d'intégration;
- revoir et faire connaître le Guide sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation du CEE;
- revoir le formulaire de demande de mesures d'adaptation du CEE et les procédures connexes;
- sensibiliser les employés à l'importance et aux avantages de la déclaration volontaire et du formulaire de déclaration volontaire à remplir.

Les résultats des sondages menés auprès des employés du CEE indiquent qu'ils estiment que l'organisation jouit d'une culture axée sur l'accueil et le soutien des employés en situation de handicap. L'organisation continue à inclure des formations sur les préjugés, l'inclusion, l'inclusion des personnes en situation de handicap et les obstacles dans les formations obligatoires de ses employés.

Depuis la publication de son Plan sur l'accessibilité 2023-2025, le CEE s'est efforcé de mieux sensibiliser ses employés à son plan sur l'accessibilité et à ses rapports d'étape en leur communiquant ces documents et en les utilisant comme points de discussion aux réunions du personnel.

Vu sa petite taille, le CEE n'est pas en mesure de contribuer à la formation de réseaux internes d'employés. Toutefois, il sensibilise activement son personnel aux réseaux d'employés à l'échelle du gouvernement, dont ceux

d'employés en situation de handicap, ainsi qu'aux services d'aide du Bureau de l'ombuds et au Programme d'aide aux employés.

Parallèlement au lancement prévu de l'application de déclaration volontaire à l'échelle du gouvernement, le CEE communiquera davantage de renseignements à ses employés sur l'importance de la déclaration volontaire et les sensibilisera davantage à cette question. Il le fera pendant le lancement de cette nouvelle application.

## **2. Environnement bâti**

En 2019, le CEE a réaménagé son lieu de travail physique pour qu'il soit accessible par défaut et que les postes de travail soient entièrement accessibles au moyen de la méthode de conception inclusive. Au cours de l'exercice 2024-2025, le CEE a lancé un projet visant à remplacer les bureaux ergonomiques de ses locaux. Ce projet lui a permis de remplacer plusieurs bureaux difficiles à utiliser qui présentaient des problèmes techniques. Grâce à ce projet, tous les postes de travail dans les locaux du CEE sont maintenant dotés de bureaux ergonomiques assis/debout conviviaux et accessibles à tous les employés, y compris ceux utilisant des appareils d'aide à la mobilité, de sorte que leur utilisation est exempte d'obstacles. Ce projet, lancé pour régler un problème relevé en mai 2024, a été achevé en décembre 2024, soit en moins de 12 mois pour éliminer l'obstacle.

Engagements permanents :

- revoir les procédures de demandes de mesures d'adaptation;
- examiner périodiquement le lieu de travail physique pour continuer à répondre à la norme de conception inclusive et aux besoins des employés;
- continuer à s'assurer que les employés connaissent les procédures d'urgence et d'évacuation;

- poursuivre les discussions ouvertes sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité aux réunions du personnel.

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

Les employés du CEE travaillent toujours en mode hybride où ils peuvent travailler au bureau et à distance. Le CEE a veillé à ce que tous les postes de travail dans ses locaux soient dotés de tout le matériel informatique nécessaire, de sorte que les employés n'aient qu'à transporter leur portable entre leur domicile et le bureau. Comme les employés devront continuer à faire du télétravail à temps partiel, le CEE leur fournit tout le matériel nécessaire pour qu'ils puissent bien s'acquitter de leurs fonctions à leur lieu de télétravail.

Afin d'être aussi accessible que possible, le CEE :

- continuera à promouvoir des technologies et des logiciels accessibles pour ses employés;
- tiendra compte de l'accessibilité et de l'adaptabilité dans toutes ses nouvelles acquisitions de logiciels et de matériel;
- aidera les responsables des opérations à fournir des rapports de conclusions et de recommandations sur d'autres supports, sur demande;
- donnera accès à des TIC fonctionnelles sur demande par achat interne ou au moyen du programme de prêt d'appareils fonctionnels du gouvernement du Canada.

Le CEE n'a actuellement pas recours à l'intelligence artificielle (IA), comme en fait état son avis sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, mais il évalue les progrès réalisés dans ce domaine et se sert du nouveau guide

technique sur les systèmes d'intelligence artificielle accessibles et équitables, publié en août 2024, pour déterminer si certains progrès en matière d'IA favoriseront l'accessibilité au sein de l'organisation.

Vu sa petite taille, le CEE passe des marchés de services de TI par l'intermédiaire d'importants ministères du gouvernement du Canada qui respectent toutes les exigences et normes de service du gouvernement.

## **4. Communications autres que les TIC**

Le CEE s'engage à ce que toutes ses communications soient accessibles. Il veille toujours à respecter l'ensemble des lignes directrices du gouvernement du Canada en matière de rédaction du contenu, dont celle sur la production de communications rédigées en langage clair.

L'organisation examine actuellement la nouvelle norme sur le langage clair, publiée en octobre 2025, afin de cerner les domaines dans lesquels elle peut s'améliorer et les éléments pouvant être intégrés dans ses procédures et processus actuels. Il faut mentionner que le CEE pourrait avoir de la difficulté à mettre pleinement en œuvre les normes sur langage clair tout en utilisant la terminologie judiciaire et juridique nécessaire, puisque la plupart des documents qu'il rédige sont de nature juridique.

Afin de demeurer accessible, le CEE continuera à mettre à jour ses communications et son site Web conformément aux mises à jour apportées à la Norme sur l'accessibilité des sites Web du gouvernement et veillera 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. C'est pourquoi il s'engage à continuer d'offrir un processus d'acquisition rapide et simplifié. Vu sa très petite taille, le CEE peut traiter rapidement et efficacement toutes les demandes d'acquisition et peut traiter en priorité toutes les demandes répondant à un besoin en matière d'adaptation ou d'accessibilité. Le CEE continue à mettre à jour ses politiques, ses procédures et ses mécanismes pour que son processus d'acquisition demeure accessible et que les demandes soient traitées rapidement.

## **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 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. Par conséquent, il ne fournit pas de services au public ni de services à la clientèle et se consacre à la conception et à la prestation accessibles de programmes et de services internes. Le CEE examine actuellement le nouveau guide technique sur la conception et prestation de programmes et de services accessibles, y compris les services à la clientèle, publié en juillet 2025, pour recenser les domaines ou les pratiques internes pouvant être améliorés.

Le CEE :

- tiendra compte de l'accessibilité dans l'élaboration et la mise en œuvre de toutes les politiques et pratiques;

- élaborera des politiques et des pratiques fondées sur l'accessibilité pour rendre les services accessibles.

## 7. Transport

Ce domaine prioritaire énoncé dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ne s'applique pas au CEE.

# Changement de culture, formation et sensibilisation

Le CEE s'est engagé à créer un milieu où les personnes en situation de handicap peuvent réussir. En mettant à jour son plan sur l'accessibilité, il a constaté que, dans le dernier sondage mené auprès de ses employés, la plupart d'entre eux ont affirmé pouvoir parler ouvertement de tout handicap et ne pas craindre d'être jugés ou d'être victimes de discrimination au sein de l'organisation. Ce constat témoigne de l'efficacité des efforts déployés par le CEE pour instaurer une culture axée sur la sécurité et l'inclusion.

Le CEE est conscient que la culture du milieu de travail y est pour beaucoup pour que les employés se sentent prêts et ouverts à se déclarer comme étant des personnes en situation de handicap et à discuter des moyens de garantir un milieu de travail exempt d'obstacles. La formation est un élément clé de ce changement de culture. C'est pourquoi le CEE continuera à encourager tous ses employés à suivre des formations sur l'accessibilité. Il s'est aussi employé à créer un milieu sécuritaire où tous les employés sont à l'aise de faire part de leur vécu, de leurs réflexions et de leurs suggestions.

Le CEE consultera régulièrement tous ses employés à l'aide de questionnaires confidentiels pour recueillir leurs commentaires et suggestions et s'assurer de l'avancement des progrès vers un milieu de travail accessible par défaut. Il les encouragera à se déclarer comme étant des personnes en situation de handicap, le cas échéant, et les sensibilisera à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* au moyen d'exposés, de séances de formation et de discussions informelles.

Le CEE travaille sans relâche pour améliorer ses modèles en place et offrir à ses employés un milieu de travail sûr et accueillant exempt de discrimination et d'obstacles.

## Consultations

L'engagement du gouvernement du Canada en faveur du principe « Rien sans nous » a été déterminant dans la mise à jour du présent plan. Vu sa très petite taille, le CEE n'a pas pu consulter uniquement et spécifiquement les employés qui se déclarent comme étant des personnes en situation de handicap, car il ne serait pas possible de garantir leur confidentialité. De plus, sachant que certains employés de l'organisation ne se sentiraient peut-être pas à l'aise de se déclarer comme étant des personnes en situation de handicap, 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. Cette consultation interne a permis de jeter les bases en vue des discussions et des consultations permanentes à venir.

## Mise en œuvre, suivi et production de rapports

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, les organisations doivent préparer et publier des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de leurs plans sur l'accessibilité. Ces rapports décriront la rétroaction reçue et les mesures prises (le cas échéant) pour améliorer les modèles en place. Grâce à ces rapports, l'accessibilité demeurera au cœur des initiatives de l'organisation, qui pourront en surveiller les progrès constamment en vue d'atteindre leurs objectifs. Les prochains rapports d'étape du CEE liés au Plan sur l'accessibilité 2026-2028 seront publiés en décembre 2026 et en décembre 2027. Il est aussi précisé qu'un plan révisé doit être publié tous les trois (3) ans. Conformément à ce règlement, le CEE publiera un nouveau plan sur l'accessibilité en décembre 2028.

## **Annexe A : 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.

## **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 aide à éliminer les obstacles que rencontrent les employés et les candidats en situation de handicap dans la fonction publique fédérale pour obtenir les outils, le soutien et les mesures dont ils ont besoin afin de donner le meilleur d'eux-mêmes et de réussir au travail. Il facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes handicapées. Le Passeport pour l'accessibilité facilite la mobilité des employés entre les organisations du GC. Il s'agit d'un document évolutif qui accompagne chaque employé et peut être mis à jour tout au long de la carrière.

## **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.

# Annexe B : Ressources

Directive sur la gestion des communications et de l'image de marque

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=30682>

Guide technique sur la conception et prestation de programmes et de services accessibles, y compris les services à la clientèle

<https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/conception-et-prestacion-de-programmes-et-de-services-accessibles-y-compris-les-services-la-clientele>

Guide technique sur les systèmes d'intelligence artificielle accessibles et équitables

<https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/systemes-dintelligence-artificielle-accessibles-et-equitables-guide-technique>

*Loi canadienne sur l'accessibilité*

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>

*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.01/>

*Loi sur l'équité en matière d'emploi*

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>

*Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/r-10/>

Norme sur l'accessibilité des sites Web

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=23601>

Norme sur la conception accessible pour l'environnement bâti

<https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/csa-asc-b651-conception-accessible-pour-lenvironnement-bati>

Norme sur le langage clair

<https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/can-asc-312025-langage-clair>

*Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*

<https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/index.html>

Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm.html>

Date de modification : 2025-12-23