



National
Defence

Défense
nationale



Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022

Juin 2024

Table des matières

Avant-propos	3
Renseignements généraux	3
Description du processus de rétroaction.....	3
Personne désignée pour recevoir les commentaires.....	3
Commentaires que vous pouvez transmettre.....	3
Comment nous utiliserons vos commentaires.....	4
Comment transmettre des commentaires.....	4
Formats substitués.....	4
L'Équipe de la Défense : qui nous sommes et quel est notre rôle	5
La Loi canadienne sur l'accessibilité	5
Universalité du service.....	7
Consultations	8
Sondage annuel sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2024.....	8
Groupes consultatifs de la Défense.....	9
Groupe de travail de N3 sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.....	10
Pratiques exemplaires du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité.....	10
Notre plan : domaines prioritaires, résultats souhaités et activités	11
1. Culture.....	11
2. Emploi.....	13
3. Environnement bâti.....	19
4. Conception et prestation de programmes et de services.....	21
5. Technologies de l'information et de la communication (TIC).....	23
6. Communications (autres que les TIC).....	25
7. Transport.....	27
8. Acquisition de biens, de services et d'installations.....	29
Responsabilisation et gouvernance	31
Surveillance et établissement de rapports	32
Mesure du rendement.....	32
Mise en œuvre du plan.....	32
La voie à suivre : un appel à l'action	33

Avant-propos

Le Plan d'accessibilité révisé de l'Équipe de la Défense 2022 est rédigé en réponse aux commentaires et aux conseils reçus de la Commission canadienne des droits de la personne sur le plan initial de l'Équipe de la Défense publié en décembre 2022. Le plan révisé est publié en juin 2024 avec l'intention de publier un rapport d'étape sur la mise en œuvre du plan en décembre 2024, qui sera suivi, en décembre de l'année suivante, par le Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2025.

Ce plan d'un an recentre les efforts sur des actions concrètes visant l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité, ce qui, à notre avis, en tant que membres de l'Équipe de la Défense, jettera les bases nécessaires pour aller de l'avant. Grâce à différents niveaux de consultation avec des personnes ayant un handicap et des experts et expertes en la matière dans chacun des domaines prioritaires, le plan met de l'avant une approche équilibrée de la mise en œuvre qui fait avancer l'organisation de manière intentionnelle. Bien que la portée des activités reflétées dans ce plan ne soit pas forcément vaste, les activités sont délibérées, concrètes et réalisables.

La réécriture du plan d'accessibilité de 2022 a donné à l'Équipe de la Défense l'occasion d'apprendre avec ouverture et curiosité, de faire le point sur les leçons retenues et de renouveler ses engagements en vue de bâtir une Équipe de la Défense caractérisée par l'accessibilité. La réussite de la mise en œuvre de ce plan dépendra fortement de la compréhension individuelle et collective de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes ayant un handicap, ainsi que de l'engagement à cet égard.

Renseignements généraux

Description du processus de rétroaction

Personne désignée pour recevoir les commentaires

La directrice – Inclusion, relevant de l'organisation de la chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC), est la personne désignée pour recevoir les commentaires de la population, des employés et employées du ministère de la Défense nationale (MDN) et des membres des Forces armées canadiennes (FAC) concernant l'accessibilité au nom de l'Équipe de la Défense, et est la cadre responsable du programme d'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

Commentaires que vous pouvez transmettre

Au moyen de ce processus de rétroaction, vous pouvez transmettre des commentaires concernant le présent plan d'accessibilité ou concernant tout obstacle rencontré lors d'une expérience avec des services, programmes, politiques, pratiques, sites Web, plans, rapports ou bureaux de l'Équipe de la Défense.

Comment nous utiliserons vos commentaires

Vos commentaires seront utilisés pour améliorer l'accessibilité au MDN et dans les FAC. On peut donner suite immédiatement aux commentaires, ou les utiliser pour faire avancer les prochains plans d'accessibilité et améliorer l'accessibilité générale pour l'Équipe de la Défense.

Tous les commentaires seront pris au sérieux et traités dans le respect de la vie privée et de la confidentialité des personnes qui les transmettent. Les commentaires reçus seront pris en compte dans les prochains plans d'accessibilité et rapports d'étape et ne seront pas associés au nom d'une personne en particulier. Les renseignements personnels associés aux commentaires ne seront communiqués qu'au personnel de l'Équipe de la Défense qui participe directement à l'amélioration de l'accessibilité au sein du MDN et des FAC. Si vous souhaitez rester anonyme, vous pouvez ne pas indiquer votre nom lorsque vous soumettez vos commentaires.

Comment transmettre des commentaires

Il y a différentes manières de transmettre des commentaires. Les commentaires peuvent être transmis soit au moyen de coordonnées identifiables, soit de manière anonyme. Un accusé de réception sera transmis de la même manière que le commentaire aura été reçu, sauf si le commentaire est envoyé de manière anonyme.

- **En ligne** : par le biais du [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#)
- **Par courriel** : à l'adresse DND_Accessibility-Accessibilite_MDN@forces.gc.ca
- [Service de relais vidéo](#) offert en langue des signes américaine (ASL) ou en langue des signes québécoise (LSQ)

- **Par la poste** :

À l'attention de : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense,
Chef – Conduite professionnelle et culture
Quartier général de la Défense nationale (Complexe Carling)
60, promenade Moodie
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

Formats substituts

Pour demander une copie du plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense ou du processus de rétroaction dans un format substitut, veuillez contacter l'Équipe de la Défense en utilisant les coordonnées indiquées ci-dessus.

Les formats suivants sont offerts sur demande :

- Document imprimé en gros caractères (police plus grande et plus visible);

- Document en braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts);
- Format audio (enregistrement d'une personne lisant le texte à voix haute);
- Formats électroniques compatibles avec les technologies adaptées.

L'Équipe de la Défense : qui nous sommes et quel est notre rôle

Le MDN appuie les membres des FAC qui servent en mer, sur terre et dans les airs avec la Marine royale canadienne, l'Armée canadienne, l'Aviation royale canadienne et le Commandement – Forces d'opérations spéciales du Canada pour défendre les intérêts des Canadiens et des Canadiennes au pays et à l'étranger.

Le MDN et les FAC ont des rôles complémentaires à jouer en matière de formulation de conseils et de prestation de services de soutien au ministre de la Défense nationale. Les membres de cette Équipe de la Défense civil-militaire intégrée travaillent ensemble pour réaliser la mission du gouvernement du Canada visant à défendre les intérêts et les valeurs canadiennes, ainsi qu'à contribuer au maintien de la paix et de la sécurité dans le monde entier.

La gestion de l'accessibilité dans le contexte du MDN et des FAC présente certains défis en raison de la nature de l'Équipe de la Défense, car elle combine la fonction publique avec un environnement militaire, qui est régi par la Loi sur la défense et administré par un ensemble unique de règles.

De plus amples [renseignements sur l'Équipe de la Défense et son mandat](#) sont disponibles en ligne.

La Loi canadienne sur l'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) est entrée en vigueur le 11 juillet 2019 dans le but de faire en sorte que le Canada soit exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040. Cette loi s'applique à toutes les organisations sous responsabilité fédérale, y compris les FAC, et exige une approche proactive et systémique pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap dans les sept domaines prioritaires suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et de la communication;
- les communications;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport.

La mise en œuvre de la *LCA* doit reposer sur la reconnaissance des principes suivants, et s'y conformer :

- Toute personne doit être traitée avec dignité;
- Toute personne doit avoir les mêmes chances d'épanouissement;
- Toute personne a droit à une participation pleine et égale dans la société;
- Toute personne doit avoir concrètement la possibilité de prendre des décisions pour soi-même, avec ou sans aide;
- Les lois, les politiques, les programmes, les services et les structures doivent tenir compte de l'intersection des différents types d'obstacles et de discrimination;
- Les personnes ayant un handicap doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures;
- Les normes et règlements en matière d'accessibilité doivent être établis dans le but d'atteindre le niveau d'accessibilité le plus élevé.

La *LCA* exige de tous les ministères et organismes fédéraux qu'ils fassent ce qui suit :

- **Préparer et publier un plan d'accessibilité tous les trois ans :**
 - Élaborer des plans d'accessibilité pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires concernant leurs politiques, programmes, pratiques et services;
 - Mettre à jour les plans tous les trois ans;
 - Consulter les personnes ayant un handicap lors de l'élaboration et de la mise à jour des plans.
- **Établir et publier un processus de rétroaction :**
 - Établir un processus de rétroaction pour recevoir les commentaires sur les plans et les obstacles en matière d'accessibilité, et y donner suite.
- **Préparer et publier des rapports annuels d'étape sur la mise en œuvre du plan :**
 - Rédiger des rapports d'étape sur une base régulière, c'est-à-dire chaque année dans l'intervalle entre les versions mises à jour des plans d'accessibilité, qui décrivent les mesures prises par l'organisation dans la mise en œuvre de ses plans d'accessibilité;
 - Inclure dans les rapports de l'information sur la rétroaction reçue et sur la façon dont celle-ci a été prise en compte par l'organisation;
 - Consulter les personnes ayant un handicap lors de la préparation des rapports.

Un [résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) peut être consulté en ligne.

Définitions de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

accessibilité

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est accessible ou utilisable par tous.

handicap

Déficience 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.

mesure d'adaptation

Toute modification apportée dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les mesures d'adaptation peuvent être temporaires, périodiques ou à long terme.

obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à la société des personnes ayant des déficiences physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles, entre autres. Les obstacles peuvent être physiques, architecturaux, technologiques, comportementaux ou liés à l'information ou aux communications. Ils peuvent aussi découler d'une politique ou d'une pratique.

Universalité du service

Le principe de l'universalité du service (U de S) oblige les membres des FAC à accomplir toute fonction requise « en tout temps et en toutes circonstances ». Les membres qui subissent des blessures ou développent des maladies qui les empêchent définitivement de le faire sont libérés des FAC en vertu de ce principe. Le principe de l'U de S est un outil important pour les FAC qui leur permet de s'acquitter de leurs obligations opérationnelles et est expressément reconnu dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (LCDP) et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA). Il a également été reconnu par les tribunaux. Il est fondamental pour permettre aux FAC de répondre aux objectifs de la politique de défense du Canada et aux exigences opérationnelles des FAC tout en respectant les lois du Canada.

Fondamentalement, le principe de l'U de S stipule que tous les membres des FAC possèdent le même niveau de capacité de base, quel que soit leur service militaire, leur grade ou leur profession, pour accomplir des tâches militaires générales et des tâches courantes de défense et de sécurité, et pas seulement les tâches de leur profession militaire ou de leur description de profession. Les normes opérationnelles minimales connexes ([série DOAD 5023](#)) soutiennent ce principe.

Bien que la LCA s'applique à la fois au MDN et aux FAC, compte tenu de la nature unique de leurs opérations, les FAC tiendront compte des exigences opérationnelles de

l'institution pour déterminer les limites de toute mesure d'adaptation. Ce chevauchement des orientations crée des complexités dans l'application de la *LCA* au sein de l'Équipe de la Défense. À l'avenir, les FAC s'engagent à examiner et à moderniser leurs politiques internes, y compris, mais sans s'y limiter, la politique et les normes de l'U de S, afin de continuer à s'efforcer d'améliorer l'harmonisation entre le MDN et les FAC et de répondre à l'évolution des rôles et des opérations des FAC et de tenir compte des développements dans le droit canadien des droits de la personne (c.-à-d. la *LCA*, la *LCDP*, la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), etc.) tout en équilibrant les considérations relatives aux répercussions opérationnelles.

Consultations

L'Équipe de la Défense reconnaît que pour remédier aux obstacles d'une manière significative, efficace et durable, il faudra mener une consultation continue et engagée avec les personnes ayant un handicap. Pour rendre cela possible, l'Équipe de la Défense est en train de revoir son approche de la consultation en vue de renforcer ses activités actuelles en la matière. Voici des exemples d'éléments à considérer :

- Comment peut-on intégrer une perspective plus intersectionnelle dans les futures activités de mobilisation?
- Comment mener des consultations au début et tout au long du processus sans imposer un fardeau supplémentaire aux personnes ayant un handicap en raison d'une consultation excessive?

Prendre le temps de réfléchir à ces éléments permettra à l'Équipe de la Défense de rester souple dans ses efforts pour éliminer les obstacles, tout en veillant à ce que les activités prévues et celles en cours restent pertinentes.

Les obstacles énumérés sous chacun des domaines prioritaires du plan sont éclairées par les mécanismes de consultation suivants.

Sondage annuel sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2024

En janvier 2024, l'Équipe de la Défense a lancé la première version de son sondage annuel sur l'accessibilité. L'objectif de l'enquête était de recueillir des commentaires sur les obstacles à l'accessibilité au MDN et dans les FAC. Le sondage a également permis à l'Équipe de la Défense de mieux comprendre les expériences des personnes ayant un handicap sur le lieu de travail en vue de rendre celui-ci plus accessible et plus inclusif.

Le sondage était ouvert à tous les employés et employées du MDN et à tous les membres des FAC, qu'ils s'identifiaient ou non comme des personnes ayant un handicap. On encourageait les participantes et participants à répondre aux questions auxquelles ils étaient à l'aise de répondre, peu importe le nombre.

Aperçu de la participation au sondage :

- ✓ 461 participants et participantes au total.
- ✓ 71 % des participants et participantes ont déclaré être des employés ou employées civils du MDN, tandis que 29 % ont déclaré être des membres des FAC.
- ✓ 43 % des participants et participantes ont déclaré être des personnes ayant un handicap, tandis que 6 % ont préféré ne pas le préciser.

Les obstacles relevés à partir des résultats du sondage ont été communiqués au groupe de travail de N3 sur l'accessibilité afin de contribuer à l'identification des activités et des engagements nécessaires pour éliminer ces obstacles.

Comme il s'agissait du premier sondage sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, divers domaines d'amélioration ont été identifiés et seront pris en compte lors des prochaines versions. En raison du calendrier de lancement du sondage et des échéances liées à l'élaboration du plan révisé, on ne pouvait répondre au sondage que pendant deux semaines, ce qui a eu une incidence sur le taux de participation. Les personnes disposeront de plus de temps pour répondre aux prochaines versions du sondage. En outre, d'autres méthodes de sondage, en plus du formulaire en ligne, seront étudiées afin de permettre la participation des membres des FAC dont l'environnement de travail n'est pas adapté à la participation à des sondages en ligne.

Groupes consultatifs de la Défense

Les groupes consultatifs de la Défense (GCD) sont des groupes consultatifs sur l'équité en matière d'emploi composés de membres volontaires des FAC et d'employées et employés volontaires de la fonction publique du MDN. Les GCD formulent des conseils et des recommandations à la direction de l'Équipe de la Défense et jouent un rôle dans l'identification des obstacles systémiques à l'équité en matière d'emploi.

Les coprésidents national et local du Groupe consultatif de la Défense pour les personnes handicapées (GCDPH) ont été consultés sur les obstacles identifiés au moyen du Sondage sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2024. La consultation a eu lieu en personne lors de la réunion annuelle du conseil exécutif national du GCDPH en mars 2024.

Principaux thèmes relatifs aux obstacles relevés lors de la consultation du GCDPH :

- ✓ Attitudes
- ✓ Mesures d'adaptation
- ✓ Auto-identification
- ✓ Embauche et maintien en poste
- ✓ Accessibilité des environnements de bureau et des bases et des escadres

Une consultation distincte a ensuite été menée avec le GCDPH afin de s'assurer que les obstacles et les engagements décrits dans le plan révisé correspondaient aux commentaires reçus au cours de la période de consultation initiale.

Afin de garantir l'application d'une perspective intersectionnelle, on a également mené des consultations avec les coprésidents et coprésidentes des autres GCD, soit le Groupe consultatif des Autochtones de la Défense, le Groupe consultatif des minorités visibles de la Défense, l'Organisation consultative des femmes de la Défense et l'Organisation consultative de la fierté de l'Équipe de la Défense.

Groupe de travail de N3 sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense

Pour soutenir une approche coordonnée et intégrée de l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense, un groupe de travail sur l'accessibilité au niveau des directeurs (N3) a été créé en janvier 2024. Ce groupe de travail rassemble des intervenants clés de l'ensemble de l'Équipe de la Défense et constitue un forum de discussion sur des questions d'intérêt mutuel liées à l'accessibilité. Il permet également aux intervenants en matière d'accessibilité de coordonner les efforts au sein de l'Équipe de la Défense et d'en tirer parti, et, lorsque cela est possible, d'assurer l'alignement.

Ce groupe de travail joue un rôle clé en veillant à ce qu'une attention soutenue soit accordée aux exigences et à la mise en œuvre de la *LCA* au sein de l'Équipe de la Défense. Afin de poursuivre sur la lancée de l'année dernière, à la suite de la publication du rapport d'étape du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2023, le groupe de travail s'est réuni toutes les deux semaines depuis sa création en janvier 2024 et s'est concentré sur les objectifs suivants :

- Relever les obstacles connus et les obstacles potentiels à l'accessibilité, ainsi que les mesures correspondantes.
- Penser à des activités de soutien pour éliminer les obstacles à l'accessibilité.
- Discuter d'une approche pour une stratégie de mesure du rendement en matière d'accessibilité.
- Soulever les préoccupations connues en matière d'accessibilité et communiquer les liens avec d'autres discussions et/ou initiatives liées à l'accessibilité.

Les obstacles identifiés lors de la consultation sur le rapport d'étape 2023, au moyen du Sondage sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2024 et lors de la consultation de 2024 avec le GCDPH ont été présentés au groupe de travail. À partir de ces informations, chaque responsable de domaine prioritaire a été chargé d'identifier les mesures proposées pour s'attaquer aux obstacles dans leurs lignes d'effort respectives et d'identifier des indicateurs de rendement.

Pratiques exemplaires du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'accessibilité et de l'apprentissage continu, le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, qui fait partie du CCPC et qui est l'autorité fonctionnelle du programme d'accessibilité, s'est appuyé sur les

conseils d'experts et expertes, et de leaders du gouvernement du Canada dans le domaine de l'accessibilité.

Les organisations consultées comprennent entre autres le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP), la communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité, coprésidée par Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), le champion de la cause des personnes handicapées du bureau du sous-ministre, la Direction de l'accessibilité d'EDSC et le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible de SPAC.

Chaque consultation avec ces organisations a permis à l'Équipe de la Défense de partager et de recueillir des pratiques exemplaires et des leçons retenues, soutenant ainsi une vision commune d'un lieu de travail accessible et exempt d'obstacles.

Notre plan : domaines prioritaires, résultats souhaités et activités

Le Plan d'accessibilité révisé de l'Équipe de la Défense 2022 communique les engagements et les activités de l'Équipe de la Défense visant à soutenir l'élimination des obstacles à l'accessibilité identifiés lors des consultations avec des personnes ayant un handicap. Comme il s'agit d'un plan d'un an seulement, l'approche a consisté à se concentrer sur l'identification des engagements et des activités qu'il est réaliste d'entreprendre ou de lancer au cours de l'année civile 2024, ce qui représente une courte période, ainsi qu'avec les ressources et le financement disponibles. La priorité a également été accordée aux activités susceptibles de s'attaquer à de nombreux obstacles ou aux obstacles qui, selon ce que nous avons entendu, touchent le plus grand nombre de personnes. Veuillez référer à l'annexe A pour une liste complète des obstacles par domaine prioritaires.

Aperçu du Plan d'accessibilité révisé de l'Équipe de la Défense 2022 :

- ✓ 8 domaines prioritaires
- ✓ 18 résultats souhaités
- ✓ 27 activités qui permettront d'atteindre les résultats souhaités
- ✓ 30 indicateurs

1. Culture

Le domaine prioritaire de la culture est dirigé par le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, qui fait partie du chef de Conduite professionnelle et culture (CCPC). Les efforts dans ce domaine sont principalement axés sur le changement de la culture en milieu de travail de l'Équipe de la Défense afin de s'attaquer aux obstacles comportementaux qui empêchent la pleine intégration des personnes ayant un handicap sur le lieu de travail.

Le travail entrepris pour faire changer la culture actuelle en matière d'accessibilité sera fondamental pour que l'Équipe de la Défense connaisse des succès non seulement

dans le domaine de la culture, mais aussi dans les autres domaines prioritaires. La transformation de la culture permettra à l'Équipe de la Défense d'accepter et de comprendre l'importance d'accorder la priorité à un lieu de travail exempt d'obstacles et aux efforts en ce sens.

En guise de première étape vers la transformation de la culture, les activités identifiées pour le reste de l'année civile et décrites ci-dessous sont axées sur la sensibilisation à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes ayant un handicap ainsi que sur l'apprentissage en la matière. Ces activités contribueront à la création et à l'adoption d'une approche « oui par défaut » de l'accessibilité. Elles soutiendront également l'intégration proactive et systématique de l'accessibilité dans les processus, et ce, dès le début.

Outre les activités décrites ci-dessous et en prévision du travail plus complexe qu'il reste à accomplir dans le domaine plus vaste de l'élimination des obstacles, l'Équipe de la Défense continuera à mettre en œuvre et à exploiter la Stratégie d'évolution de la culture de l'Équipe de la Défense. Cette stratégie vise à aligner, éclairer, coordonner et faciliter les efforts d'évolution de la culture dans l'ensemble de l'organisation, pour ainsi veiller à ce que les besoins et les considérations en matière d'accessibilité soient pleinement et proactivement intégrés à tous les niveaux de l'organisation.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Expériences de stigmatisation, d'exclusion et d'intimidation.
- Croyances, hypothèses et commentaires négatifs sur les personnes neurodivergentes.
- Termes péjoratifs utilisés pour désigner les personnes ayant un handicap.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes ayant un handicap, et traitement négatif de celles-ci au sein des FAC.
- Cas de stigmatisation et d'exclusion chez les membres des FAC ayant un handicap, en particulier ceux qui ont une déficience cognitive ou un trouble d'apprentissage, et perception que ces personnes sont inaptes à remplir leurs fonctions.
- Les membres des FAC ayant un handicap sont harcelés parce qu'ils ne peuvent pas participer aux déploiements.
- Le retour aux activités sociales et de renforcement de l'esprit d'équipe exclusivement en personne, sans possibilité de participation virtuelle.

Résultat souhaité

Une plus grande sensibilisation à l'égard de l'accessibilité, des obstacles et des personnes ayant un handicap, et davantage d'occasions d'apprentissage en la matière.

Activités

Activité 1.1

Élaborer et diffuser la programmation et les communications annuelles pour la Semaine nationale de l'accessibilité et la Journée internationale des personnes en situation de handicap.

- ✓ **N1 responsable** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : La programmation est livrée (oui/non)
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Activité 1.2

Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication pour le Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense, ainsi que des produits de sensibilisation à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes ayant un handicap.

- ✓ **N1 responsable** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Un plan de communication sur l'accessibilité est élaboré (oui/non)
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Activité 1.3

Élaborer et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation à l'accessibilité.

- ✓ **N1 responsable** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de campagnes de sensibilisation, de présentations et de produits livrés
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

2. Emploi

Le domaine prioritaire de l'emploi est codirigé par le sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ]) pour les employés et employées de la fonction publique, et par le Chef du personnel militaire (CPM) pour les membres des FAC.

L'équipe d'équité en matière d'emploi des FAC, qui fait partie du CCPC, est une autre organisation de soutien qui travaille en étroite collaboration avec le CPM sur les questions liées à l'emploi dans les FAC.

En harmonie avec l'évolution des rôles, des opérations et de la culture au sein des FAC, ce plan marque la première fois où les obstacles à l'accessibilité à l'emploi et les engagements des FAC sont définis dans le cadre d'un rapport. Ce changement reconnaît l'universalité du service comme une politique fondamentale des FAC, tout en répondant aux engagements pris par l'Équipe de la Défense d'examiner et de clarifier les points de chevauchement entre l'universalité du service et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* afin d'assurer une application équilibrée et cohérente.

Il est essentiel de mettre l'accent sur l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles dans le domaine de l'emploi pour que les personnes ayant un handicap, qui restent sous-représentées dans l'effectif de la fonction publique et les FAC, puissent avoir une expérience positive. Les activités et les engagements décrits ci-dessous contribueront à garantir que les employés et employées et les membres des FAC ont accès à des possibilités d'emploi et à des lieux de travail qui favorisent la sécurité, le respect et le soutien, et qui sont non discriminatoires.

Effectif : Effectif de la fonction publique du MDN

Le ministère de la Défense nationale (MDN) s'est engagé à investir dans son effectif et à le soutenir, un engagement souligné par la publication de la politique de défense du Canada, Protection, Sécurité, Engagement (PSE).

L'effectif de la fonction publique du MDN compte un peu plus de 31 000 personnes, employées au quartier général d'Ottawa et dans les bases et escadres du Canada, dans chaque province et territoire, à l'exception du Nunavut, et à l'étranger. Les employés de la fonction publique travaillent dans divers environnements, des cuisines aux bureaux à cloisons en passant par les ateliers.

- Effectif de la fonction publique du MDN : 31 109
- 41 % travaillent dans la région de la capitale nationale, tandis que 59 % travaillent dans les régions.
- Représentation de l'effectif :
 - Femmes : 43 %
 - Membres des minorités visibles : 11 %
 - Personnes en situation de handicap : 5 %
 - Autochtones : 3 %
- Principaux groupes de classification :
 - Services administratifs (AS) : 61 %
 - Commis aux écritures et aux règlements (CR) : 10 %
 - Technologies de l'information (TI), Manœuvres et métiers (GL) et Services généraux (GS) : 8 %

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Stigmatisation et exclusion sur le plan de l'avancement professionnel et des promotions.
- S'identifier comme une personne ayant un handicap dans les bassins de recrutement et être écarté des possibilités d'emploi.
- Aucune aide technique proactive n'est offerte ou fournie pendant le processus d'intégration aux employés et employées qui ont déclaré avoir un handicap et qui ont besoin d'une aide supplémentaire.
- Lacunes dans la prise en compte de l'intersection entre l'incapacité et le recrutement de candidats et candidates autochtones.
- Le processus de prise de mesures d'adaptation a été identifié comme un obstacle.
- Il est difficile d'approcher les gestionnaires pour demander des mesures d'adaptation ou pour discuter d'accessibilité, en particulier lorsqu'il s'agit de santé mentale.
- L'esprit et l'intention du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada ne sont pas respectés dans le processus de prise de mesures d'adaptation.
- Les solutions du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada ne sont pas prises en compte, bien qu'elles aient déjà été suivies par des employeurs auparavant.
- Longs délais d'attente pour obtenir une réponse et un soutien de la part du Bureau de gestion de l'invalidité (BGI).
- Le retour au bureau présente des obstacles pour de nombreuses personnes ayant un handicap.

Résultats souhaités (effectif civil du MDN)

Les pratiques en matière de ressources humaines pour les employées et employés civils sont accessibles et inclusives afin de soutenir les personnes ayant un handicap.

Il y a une augmentation du recrutement, du maintien en poste et de la promotion des personnes ayant un handicap.

Les employées et employés ont accès en temps utile à des mesures d'adaptation du lieu de travail.

Activités (effectif civil du MDN)

Activité 2.1

Établir des objectifs annuels d'embauche, d'inclusion et de promotion pour les personnes ayant un handicap, et faire rapport à ce sujet.

- ✓ **N1 responsable** : Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- ✓ **N1 de soutien** : Chef de Conduite professionnelle et culture (CCPC), toutes les organisations de N1
- ✓ **Échéance** : Exercice 2025-2026, en cours par la suite
- ✓ **Indicateur de rendement 1** : Taux d'embauche et de promotion
- ✓ **Source de données 1** : Ensemble de données nationales sur la dotation
- ✓ **Indicateur de rendement 2** : Cote d'inclusion
- ✓ **Source de données 2** : Ensemble de données sur l'inclusion du CCPC

Activité 2.2

Réaliser des examens des systèmes d'emploi principaux sous le prisme de l'intersectionnalité et de l'accessibilité afin d'identifier, d'éliminer et d'atténuer les obstacles (domaines cibles : mesures d'adaptation, griefs, formation aux langues officielles, orientation, et gestion du rendement et des talents).

- ✓ **N1 responsable** : Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : 2024-2027
- ✓ **Indicateur de rendement 1** : Achèvement du plan de mise en œuvre du SMA (RH-Civ)
- ✓ **Source de données 1** : Rapports au sous-comité d'EEDI au sein du SMA(RH-Civ)
- ✓ **Indicateur de rendement 2** : Résultats du Sondage auprès des fonctionnaire fédéraux (SAFF) pour les questions connexes (ventilés par organisation de N1/groupe visé par l'EE)
- ✓ **Source de données 2** : SAFF

Activité 2.3

Diriger la mise en œuvre du passeport d'accessibilité.

- ✓ **N1 responsable** : Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- ✓ **N1 de soutien** : Toutes les organisations de N1
- ✓ **Échéance** : Exercice 2024-2025, maintien par la suite
- ✓ **Indicateur de rendement** : Volume de questions liées aux passeports adressées aux RH-Civ

✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Effectif : Forces Armées Canadienne (FAC)

Les FAC prennent des mesures extraordinaires pour conserver et perfectionner leurs membres dans la mesure du possible. Les FAC révisent continuellement leurs politiques et programmes relatifs au personnel militaire afin de conserver un effectif opérationnel, diversifié et dévoué, imprégné d'une culture éthique de la profession des armes. Les FAC s'engagent à donner à tous les membres le temps et le soutien nécessaires pour continuer à contribuer pleinement aux FAC et à réaliser une carrière militaire productive et satisfaisante.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Il n'existe pas de solution propre aux FAC pour le Passeport d'accessibilité du gouvernement du Canada.
- Le capacitisme crée une stigmatisation et une discrimination à l'encontre des membres des FAC en situation de handicap.
- Les membres des FAC ayant un handicap sont parfois harcelés lorsqu'ils ne participent pas aux déploiements.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes ayant un handicap et traitement négatif de celles-ci au sein des FAC.
- Les différences entre les politiques des FAC et de la fonction publique civile en matière de protection des renseignements personnels ne sont pas bien comprises.
- Aucune DOAD ne décrit les exigences opérationnelles de l'établissement pour déterminer les limites de tout aménagement.

Remarque : Les obstacles identifiés dans le domaine prioritaire d'emploi pour les FAC ne sont pas attribuables à un seul environnement des FAC (c.-à-d. la Marine royale canadienne, l'Armée canadienne, l'Aviation royale canadienne et le Commandement des forces d'opérations spéciales du Canada) et peuvent ne pas être représentatifs de tous les environnements.

Résultats souhaités (FAC)

Les pratiques de personnel militaire pour les FAC sont accessibles et inclusives afin que les membres des FAC soient soutenus et puissent contribuer à l'organisation.

Les exigences opérationnelles de l'institution pour déterminer les limites de toute mesure d'adaptation sont mieux définies et alignées sur l'évolution des rôles et des opérations des FAC et tiennent compte de l'évolution des lois et des politiques canadiennes en matière de droits de la personne.

Activités (FAC)

Activité 2.4

Le chef de la conduite professionnelle et de la culture permettra l'auto-identification afin d'établir et de rendre compte de la représentation des groupes désignés par l'EE, y compris les personnes handicapées.

- ✓ **N1 responsable** : Équité en matière d'emploi des FAC, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : Chef du personnel militaire (CMP)
- ✓ **Échéance** : décembre 2025
- ✓ **Indicateur de rendement** : Objectifs établis pour les personnes en situation de handicap du groupe désigné EE et rapportés avec les autres groupes désignés EE.
- ✓ **Source de données** : Base de données sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes

Activité 2.5

Examiner les nouvelles politiques, les nouveaux programmes et les nouveaux systèmes internes des FAC afin de garantir l'élimination des obstacles à l'accessibilité, aussi possible, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

- ✓ **N1 responsable** : Équité en matière d'emploi des FAC, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : Chef du personnel militaire (CPM)
- ✓ **Échéance** : En cours - fera l'objet d'un rapport annuel
- ✓ **Indicateur de rendement** : Achèvement de la liste de vérification de l'accessibilité
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Activité 2.6

Examiner la politique d'universalité du service et ses normes pour mieux s'harmoniser et répondre à l'évolution des rôles et des opérations des FAC, et pour considérer l'évolution des lois canadiennes en matière de droits de la personne (c.-à-d. la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, etc.)

- ✓ **N1 responsable** : Chef du personnel militaire (CMP)
- ✓ **N1 de soutien** : Chef de Conduite professionnelle et culture (CCPC)
- ✓ **Échéance** : En cours
- ✓ **Indicateur de rendement** : Un chemin critique et un calendrier de révision du principe de l'U de S sont établis et approuvés d'ici octobre 2024
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Activité 2.7

Poursuite de la révision du test d'aptitude afin de mieux aligner les exigences opérationnelles et les limites d'adaptation avec la LCA et la loi EE.

- ✓ **N1 responsable** : Chef du personnel militaire (CPM)
- ✓ **N1 de soutien** : Commandes environnementales
- ✓ **Échéance** : En cours - fera l'objet d'un rapport annuel
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de candidatures supplémentaires traitées après le test d'aptitude
- ✓ **Source de données** : Système de gestion de l'information sur le recrutement des Forces canadiennes (SGIRFC)

3. Environnement bâti

Le domaine prioritaire de l'environnement bâti est dirigé par le sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) (SMA[IE]).

Les commentaires des personnes ayant un handicap ont mis en lumière la nécessité de continuer à concentrer les efforts sur ce domaine prioritaire, car l'environnement bâti des bâtiments, des bureaux, des installations et des lieux de travail de l'Équipe de la Défense pose des obstacles quotidiens qui limitent la pleine participation au travail. En réponse, l'Équipe de la Défense s'engage à continuer de prendre en compte et de remplir de manière proactive les exigences en matière d'accessibilité afin de garantir que l'environnement bâti de l'Équipe de la Défense est accessible de par sa conception.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Les bâtiments ne disposent pas d'un étiquetage et d'une signalisation clairs et accessibles.
- Le manque d'accessibilité des escaliers est aggravé par l'absence d'ascenseurs, de rampes, et de garde-corps.
- Le fait de devoir emprunter de longs couloirs, de naviguer dans des espaces déroutants et de ne pas pouvoir accéder à certaines parties des bâtiments.
- Les portes non automatisées ont été identifiées comme un obstacle à la mobilité.
- L'insuffisance ou l'absence totale de toilettes accessibles ont été identifiées comme des obstacles.
- L'éclairage, et plus particulièrement l'impossibilité de contrôler l'éclairage, a été identifié comme un obstacle.
- Les problèmes d'ergonomie, notamment un mobilier inconfortable qui augmente la douleur et l'inconfort et ne permet pas aux personnes de s'asseoir confortablement à leur bureau ou dans les espaces flexibles, ont été identifiés comme des obstacles.
- Les espaces de loisirs, y compris les salles de repos, les gymnases et les piscines, ont été identifiés comme n'étant pas accessibles.

- De par sa conception, l'environnement bâti des bases et des escadres ne sont pas accessible.
- Les technologies d'aide, telles que les ascenseurs, sont souvent hors d'usage dans les bases et les escadres.
- Les espaces communs des bases et des escadres ne sont pas conçus en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité.
- Le nombre d'unités de logement adaptées dans les bases et les escadres sont limités.
- Le coût des logements adaptés pour les militaires est plus élevé.

Résultat souhaité

L'environnement bâti de l'Équipe de la Défense est amélioré et les employés et employées, militaires, clients et clientes, et visiteurs et visiteuses ont un accès sans obstacle aux bâtiments, bureaux, installations et lieux de travail appartenant au gouvernement fédéral ou loués par lui, y compris les bases et les escadres militaires.

Activités

Activité 3.1

Évaluer et améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti au sein du MDN et des FAC en réalisant des vérifications de l'accessibilité et évaluer les résultats.

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) (SMA[IE])
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : Les calendriers des études et projets spécifiques seront identifiés lors de la phase d'évaluation.
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de bâtiments audités
- ✓ **Source de données** : Rapports de consultants, Système de reporting et d'intégration IE (IERIS)

Activité 3.2

Continuer à améliorer et à élaborer les documents relatifs à l'accessibilité de l'environnement bâti en faisant ce qui suit :

- **Continuer à s'assurer que tous les nouveaux contrats concernant l'environnement bâti tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité;**
- **Faire passer les instruments politiques actuels relatifs à l'accessibilité au nouveau format (ITGC, politique, directive, norme, lignes directrices).**
- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) (SMA[IE])

- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : La nouvelle norme sur la conception accessible et inclusive (SAID) devrait être publiée d'ici le deuxième trimestre 2024.
- ✓ **Indicateur de performance 1** : Nombre de cas signalés ou enregistrés dans lesquels les contrats n'ont pas pris en compte les exigences d'accessibilité, sans motif ou avec une dérogation mineure approuvée.
- ✓ **Source des données 1** : Informations sur le projet, ensemble de données administratives
- ✓ **Indicateur de performance 2** : Le CETO est converti en une norme DAES sur la conception accessible et inclusive. La norme DAES est émise pour être utilisée, ou non. Binaire.
- ✓ **Source des données 2** : Ensemble d'instruments de politique ES et bulletins techniques publiés.

4. Conception et prestation de programmes et de services

Le domaine prioritaire de la conception et de la prestation de programmes et de services est dirigé par le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, qui fait partie du CCPC.

Les consultations avec les personnes ayant un handicap ont permis de souligner le fait que bon nombre des programmes, procédures, politiques et services actuels obligent les personnes ayant un handicap à trouver elles-mêmes des solutions plutôt que de prévoir une application proactive des considérations en matière d'accessibilité par les fournisseurs de services. Pour éliminer cet obstacle et créer une Équipe de la Défense exempt d'obstacles, il faudra veiller à ce que tous les programmes, services, politiques et processus soient accessibles de par leur conception, et que les considérations en matière d'accessibilité soient prises en compte dès le départ. En outre, le processus de rétroaction sera essentiel pour permettre d'identifier les obstacles afin que les fournisseurs de services puissent mettre en œuvre des solutions durables qui éliminent et préviennent les obstacles.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Bon nombre des politiques actuelles obligent les personnes ayant un handicap à trouver elles-mêmes des solutions plutôt que de prévoir une application proactive des considérations en matière d'accessibilité par les fournisseurs de services.
- Les services médicaux des FAC et le contrôle de l'accès aux tests de dépistage du TDAH, de la neurodivergence et des troubles de santé mentale ont été identifiés comme des obstacles.
- Les exigences et les attentes en matière de langues officielles pour les employés et employées ayant un handicap ne sont pas adaptées.

Résultats souhaités

L'Équipe de la Défense est équipée pour concevoir et offrir des programmes, des services, des politiques et des processus qui sont accessibles à tous et à toutes, y compris aux personnes ayant un handicap.

L'accessibilité est proactivement et systématiquement intégrée dans les programmes, les services, les politiques et les processus dès le départ.

Activités

Activité 4.1

Faire en sorte, pour les personnes ayant un handicap, que ce soit plus facile de formuler des commentaires sur l'accessibilité des programmes et des services sans avoir à présenter une plainte officielle.

- ✓ **N1 responsable** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : toutes les organisations de N1
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : mise en œuvre d'un processus de rétroaction formel
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Activité 4.2

Renforcer le rôle du Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense pour l'accessibilité du service à la clientèle. Cette équipe proposera des conseils pour rendre les services plus accessibles.

- ✓ **N1 responsable** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de consultations
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Activité 4.3

Ajouter une liste de vérification de l'accessibilité à la série d'outils utilisés pour effectuer les analyses. Cela permettra de s'assurer que les expériences vécues et les besoins des personnes ayant un handicap sont pris en compte dans l'élaboration des politiques et des programmes.

- ✓ **N1 responsable** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : CPM, toutes les organisations de N1
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Achèvement de la liste de contrôle sur l'accessibilité

5. Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Le domaine prioritaire des technologies de l'information et de la communication (TIC) est dirigé par le Groupe du Bureau du chef de l'information (CIOG).

Les TIC désignent les logiciels et le matériel disponibles qui soutiennent les objectifs d'accessibilité et permettent aux employés et employées ayant un handicap de donner le meilleur d'eux-mêmes. Ce domaine prioritaire joue un rôle crucial dans le traitement des demandes de mesures d'adaptation liées aux TIC pour les militaires. Les activités décrites ci-dessous visent à jeter les bases d'une offre de services fiables et opportuns en favorisant la visibilité des services dans le but d'établir également des normes de service afin de garantir la prestation de services dans les meilleurs délais.

À l'avenir, le Groupe du dirigeant principal de l'information prévoit également de se concentrer sur des mesures d'accessibilité proactives dans la conception, la maintenance et l'évolution des TIC, et d'en faire une priorité. Les exemples incluent l'amélioration des systèmes en place pour introduire les fonctions d'accessibilité courantes; l'introduction de nouvelles applications d'entreprise avec des fonctions d'accessibilité activées dans la mesure du possible; et l'inclusion de fonctions d'accessibilité courantes dans les exigences des nouveaux énoncés de projet.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Manque d'uniformité dans l'approbation des demandes d'utilisation de certaines technologies de l'information et de la communication.
- Longs délais d'attente pour obtenir des technologies de l'information et de la communication.
- Les rapports d'ergonomie valides des ministères précédents ne sont pas reconnus. Il faut refaire les évaluations pour le MDN, ce qui entraîne des retards supplémentaires.
- Le matériel informatique pour favoriser l'accessibilité n'est pas fourni de manière proactive (p. ex. casque d'écoute, clavier, écrans).
- Les besoins en matière d'ergonomie ne sont pas pris en compte de manière proactive, ce qui entraîne de multiples demandes liées à l'ergonomie de la part des personnes ayant un handicap.
- Manque d'équipement ergonomique pour le travail dans un environnement hybride (devoir choisir une installation ergonomique et/ou devoir se déplacer avec du matériel ergonomique).
- L'interdiction de la technologie Bluetooth sur le RED a des répercussions sur de nombreuses technologies d'assistance.
- Les demandes de matériel comme un micro externe sont rejetées lorsqu'elles sont saisies dans Assyst, même si une justification est fournie.

- Il y a sur le RAD de nombreux cours obsolètes dont le texte est difficile à lire pour les personnes souffrant de dyslexie, les problèmes remontant au RAD 2.0.
- Le sous-titrage codé de MS Teams n'est pas fiable et ne fonctionne que dans une seule langue officielle à la fois.
- Certaines applications ne sont pas accessibles de par leur conception (p. ex. Power BI et Adobe Acrobat).

Résultat souhaité

Les employés et employées, et les membres des FAC ayant un handicap bénéficient d'un accès rapide et sans obstacle aux outils et aux technologies qui les aident à réussir dans leur travail.

Les produits, services et contenus en matière de TIC existants et nouveaux sont accessibles à l'ensemble des utilisateurs et utilisatrices.

Activités

Activité 5.1

Élaborer un processus de suivi à l'aide de l'outil de Gestion des services en technologie de l'information d'entreprise (GSTIE) pour toutes les demandes de mesures d'adaptation liées aux TIC des utilisateurs et utilisatrices.

- ✓ **N1 responsable** : le Groupe du Bureau du chef de l'information (CIOG)
- ✓ **N1 de soutien** : Ressources humaines – Civils (SMA[RH-Civ])
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Si le processus a été développé, documenté, approuvé par la DGUIT et est prêt à être mis en œuvre dans l'EITSM (oui/non).
- ✓ **Source de données** : EITSM

Activité 5.2

Faire le suivi de toutes les demandes de mesures d'adaptation liées aux TIC des utilisateurs et utilisatrices par l'intermédiaire de l'outil de GSTIE et fournir un rapport mensuel.

- ✓ **N1 responsable** : Groupe du Bureau du chef de l'information (CIOG)
- ✓ **N1 de soutien** : Ressources humaines – Civils (SMA[RH-Civ])
- ✓ **Échéance** : mars 2025
- ✓ **Indicateur de rendement** : Si le processus a été mis en œuvre dans le cadre de l'EITSM et si les demandes sont suivies (oui/non).
- ✓ **Source de données** : EITSM

Activité 5.3

Établir un catalogue en ligne des solutions matérielles et logicielles pertinentes et déjà approuvées, et tenir ce catalogue à jour.

- ✓ **N1 responsable** : Groupe du Bureau du chef de l'information (CIOG)
- ✓ **N1 de soutien** : Ressources humaines – Civils (SMA[RH-Civ])
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Si le processus est documenté, a été approuvé par la DGUIT, est établi et maintenu et est également disponible via EITSM et l'Intranet de la Défense (oui/non).
- ✓ **Source de données** : EITSM et Intranet de la Défense

Activité 5.4

Adopter une approche commune et normalisée. Élaborer et mettre en œuvre une approche commune et normalisée pour offrir des services d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) aux membres de l'Équipe de la Défense :

- Tirer parti de la solution d'approvisionnement conjointement avec le programme d'AATIA de Services partagés.
 - Établir un catalogue en ligne des solutions matérielles et logicielles pertinentes et déjà approuvées, et tenir ce catalogue à jour afin d'accélérer le traitement des demandes par le biais d'une stratégie de réutilisation.
 - Lorsqu'un ou une militaire ayant une solution d'adaptation approuvée fait l'objet d'une mutation d'un autre ministère ou organisme vers le MDN ou les FAC, envisager de réutiliser la ou les solutions telles qu'elles ont été mises en œuvre dans l'ancienne organisation.
- ✓ **N1 responsable** : Groupe du Bureau du chef de l'information (CIOG)
 - ✓ **N1 de soutien** : Ressources humaines – Civils (SMA[RH-Civ])
 - ✓ **Échéance** : décembre 2024
 - ✓ **Indicateur de rendement** : Si le processus est documenté avec la signature DGUIT (oui/non).
 - ✓ **Source de données** : EITSM, DOAD, Intranet de la Défense

6. Communications (autres que les TIC)

Le domaine prioritaire des communications est dirigé par le sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP]). Des communications et des contenus exempts d'obstacles sont essentiels pour créer une Équipe de la Défense caractérisée par l'accessibilité, car ils sont au cœur de nos expériences quotidiennes sur le lieu de travail.

L'élaboration et la diffusion de communications accessibles relèvent de la responsabilité de tous les employés et employées, et de tous les membres des FAC. Pour garantir que toutes et tous sont équipés pour répondre à ce besoin, les activités ci-dessous visent à fournir une orientation claire et cohérente sur l'élaboration et la mise en œuvre de produits et d'activités de communication sans obstacle.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Souvent, les produits de communication ne sont pas rédigés en langage simple et clair.
- De par sa nature, le formatage des documents militaires n'est pas adapté (p. ex. les CANFORGEN rédigés tout en majuscules) et ne respecte pas les lignes directrices du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité.
- Utilisation systématique de jargon et d'acronymes.
- Le manque de disponibilité des documents dans des formats substitués (p. ex. numérique ou papier).
- Souvent, il n'existe qu'un seul canal de communication possible, sans solution de rechange (p. ex. communication par courriel ou par téléphone uniquement).

Résultats souhaités

Les communications sont accessibles et rédigées en langage clair et simple.

Les employés et employées, les membres des FAC et les clients et clientes ont un accès sans obstacle à tous les produits de communication.

Les employés et employées, et les membres des FAC sont au courant des considérations d'accessibilité liées aux produits de communication.

Activités

Activité 6.1

Offrir un contenu accessible produit et diffusé par le SMA(AP) à l'Équipe de la Défense.

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : En cours
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de plaintes en matière d'accessibilité liées au contenu accessible.
- ✓ **Source de données** : Formulaire de commentaires sur l'accessibilité et processus

Activité 6.2

Veiller à ce que les communications externes produites et diffusées par le SMA(AP) soient conformes aux exigences réglementaires en matière d'accessibilité.

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : En cours
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de plaintes en matière d'accessibilité liées au contenu accessible.
- ✓ **Source de données** : Formulaire de commentaires sur l'accessibilité et processus

Activité 6.3

Promouvoir et encourager les normes d'accessibilité des communications auprès des membres de l'Équipe de la Défense pour une diffusion interne et externe conforme aux [Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#).

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **N1 de soutien** : toutes les organisations N1
- ✓ **Échéance** : En cours
- ✓ **Indicateur de rendement** : Les N1 sont compétents et appliquent la politique en tirant parti des outils disponibles et d'autres ressources.
- ✓ **Source de données** : Formulaire de commentaires sur l'accessibilité et processus

7. Transport

Le transport demeure un domaine complexe à traiter pour l'Équipe de la Défense en raison de sa dimension internationale et des nombreux commandements de base et d'escadre au Canada. Bien que des engagements aient été pris pour éliminer les obstacles au transport, ils se concentrent principalement sur le campus Carling dans la région de la capitale nationale, il est reconnu qu'il reste encore beaucoup à faire pour s'assurer que les employés et employées, les membres des FAC, les clients et clientes, et les visiteurs et visiteuses ont accès à des places de stationnement et à des transports accessibles dans tous les bâtiments et sites de l'équipe de la Défense.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Stationnement :
 - Il n'y a pas assez de places de stationnement accessibles par rapport à la demande.
 - Manque de clarté sur la procédure d'acquisition des permis de stationnement.

- Le processus de demande de place de stationnement accessible est source de confusion. Les demandes restent parfois sans suite et les entrepreneurs responsables des aires de stationnement peuvent être peu réceptifs.
- Il n'y a pas de places de stationnement pour les personnes ayant un handicap temporaire.
- Il y a très peu de places de stationnement accessibles dans les bases et les escadres.
- Souvent, les places de stationnement accessibles sont bloquées par des travaux de construction, ce qui les rend inaccessibles.
- Les places de stationnement sont attribuées en fonction du grade et non des exigences en matière d'accessibilité.
- Le fardeau de prendre des dispositions pour avoir une place de stationnement accessible incombe aux employés et employées même s'il s'agit de la responsabilité de l'employeur.
- Navettes :
 - Le manque de communication quant au lieu et à l'heure d'arrivée des navettes a été identifié comme un problème.
 - Il n'y a pas suffisamment de navettes, que ce soit pour utilisation régulière ou pour des trajets à des fins médicales.
 - Des membres des FAC ont indiqué que l'accès aux navettes dépendait en partie du grade de la personne.
 - Plusieurs éléments du service de navettes ont été identifiés comme des obstacles à l'accessibilité :
 - La distance entre le point de débarquement et le bâtiment de destination.
 - La nécessité d'utiliser des escaliers, des ascenseurs défectueux et des portes difficiles à ouvrir.
 - L'embarquement dans la navette et le débarquement de la navette ont également été identifiés comme des obstacles.
 - Il n'y a pas d'élévateur sur les véhicules utilisés dans les bases et les escadres.

Résultats souhaités

Les employés et les membres des FAC ont un accès de plus en plus facile au stationnement.

Activités

Activité 7.1

Assurez que le processus d'obtention d'un stationnement derrière les barrières du campus Carling est à jour et affiché de manière accessible aux employés, aux

membres des FAC, aux clients et aux visiteurs. Un stationnement accessible adéquat est disponible pour les employés ayant un handicap physique ou de mobilité, au besoin.

- ✓ **N1 responsable** : SGFC (O-G), vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD)
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de visiteurs sur le site où le processus est affiché
- ✓ **Source des données** : Rapport d'analyse Web

Activité 7.2

Mener un projet pilote au campus Carling pour déterminer comment éliminer les obstacles dans l'empreinte du transport en vue d'étendre le projet pilote à l'ensemble du Canada dans toutes les bases et les escadres.

- ✓ **N1 responsable** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : Tous les N1
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Nombre de plaintes liées au stationnement reçues dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.
- ✓ **Source des données** : Ensemble de données administratives

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

Le domaine prioritaire de l'acquisition de biens, de services et d'installations est dirigé par le sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat]).

L'accessibilité en matière d'approvisionnement consiste à s'assurer que les biens et services que nous achetons sont accessibles à un large éventail d'utilisatrices et utilisateurs finaux en incluant des critères d'accessibilité dans les exigences (lorsque pertinent); à offrir au grand public une procédure d'approvisionnement sans obstacle grâce à l'accès à l'information et aux appels d'offres; et à permettre à une diversité de fournisseurs, y compris des entreprises détenues ou dirigées par des personnes ayant un handicap, de participer aux processus d'approvisionnement. L'accessibilité de l'approvisionnement est une responsabilité partagée entre les autorités contractantes et les propriétaires d'entreprises.

Les activités d'approvisionnement du MDN et des FAC sont complexes en raison du volume et de la portée des demandes. Malgré cette complexité, on reconnaît qu'il est possible de les rendre plus accessibles. En raison de sa large empreinte en matière d'approvisionnement, l'Équipe de la Défense a la possibilité de se positionner pour faire partie de la solution à l'échelle du gouvernement du Canada pour l'avenir.

Obstacles identifiés lors de la consultation

- Il n'existe actuellement aucune offre à commandes pour le braille.
- L'accessibilité n'est pas intégrée au processus d'approvisionnement.
- Les coûts et le manque de fonds disponibles sont souvent invoqués pour expliquer l'impossibilité de se procurer les services et produits nécessaires pour rendre l'environnement et les expériences plus accessibles.

Résultats souhaités

Les exigences en matière d'accessibilité sont prises en compte lors de l'achat de biens, de services, d'installations et de produits.

Les considérations d'accessibilité liées à l'approvisionnement sont communiquées aux employés et employées du MDN et aux membres des FAC ayant des responsabilités en la matière.

Le contenu sur les considérations d'accessibilité liées aux énoncés des travaux est communiqué aux employés et employées du MDN et aux membres des FAC.

Activités

Activité 8.1

Examiner la norme de préparation d'un énoncé des travaux, D-01-002-009/SG-001. Le contenu relatif à l'accessibilité sera revu et mis à jour si nécessaire.

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat])
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : septembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Publication de la version mise à jour de la norme de préparation d'un énoncé des travaux
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Activité 8.2

Examiner et mettre à jour le chapitre 1.10.2 du Manuel d'administration de l'approvisionnement (MAA) sur l'approvisionnement accessible, y compris la page SharePoint sur l'approvisionnement accessible dont on fait mention dans le manuel.

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat])
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : mars 2028
- ✓ **Indicateur de rendement 1** : Publication sur le site intranet des Mat des lignes directrices mises à jour dans le chapitre 1.10.2 du MAA.

- ✓ **Source de données 1** : Ensemble de données administratives
- ✓ **Indicateur de rendement 2** : Pourcentage, par AF, de dossiers d'approvisionnement vérifiés par l'équipe d'examen de la conformité en matière de passation des marchés, relevant du Directeur – Opérations de la chaîne d'approvisionnement (DOCA), et qui contiennent un formulaire d'approvisionnement accessible dûment rempli et signé par l'autorité technique.
- ✓ **Source de données 2** : Résultats de la vérification de l'équipe d'examen de la conformité en matière de passation des marchés du DOCA.

Activité 8.3

Élaborer du contenu sur les exigences en matière d'accessibilité pour une nouvelle section portant sur le soutien technique à la gestion de l'approvisionnement et à l'approvisionnement social pour la partie 8 du Guide de soutien technique.

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat])
- ✓ **N1 de soutien** : S/O
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement 1** : Publication d'instructions sur les considérations d'accessibilité dans le Guide de soutien technique.
- ✓ **Source de données 1** : Ensemble de données administratives
- ✓ **Indicateur de rendement 2** : Pourcentage, par AF, de dossiers d'approvisionnement vérifiés par l'équipe d'examen de la conformité en matière de passation des marchés, relevant du Directeur – Opérations de la chaîne d'approvisionnement, et qui contiennent un formulaire d'approvisionnement accessible dûment rempli et signé par l'autorité technique.
- ✓ **Source de données 2** : Résultats de la vérification de l'équipe d'examen de la conformité en matière de passation des marchés du DOCA.

Responsabilisation et gouvernance

Nous travaillons à examiner la manière dont l'accessibilité s'intègre dans la structure de gouvernance existante de l'Équipe de la Défense afin de nous assurer que les cadres supérieurs sont les mieux placés pour favoriser la responsabilisation, l'intendance et la transparence en matière d'accessibilité.

Le sous-comité sur la représentation et l'inclusion a été remis en place pour offrir un espace pour discuter des questions liées à l'accessibilité au niveau de la direction. Cet espace est essentiel, et continuera de l'être, pour garantir que les cadres sont informés des obstacles identifiés et que les solutions reçoivent les approbations et la mobilisation requises pour que les fournisseurs de services prennent les mesures nécessaires pour éliminer les obstacles.

Le groupe de travail sur l'accessibilité au niveau des directeurs (N3) joue également un rôle important dans la réflexion sur l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense. Bien que les représentantes et représentants ne soient pas personnellement responsables du respect des engagements pris dans les plans et les rapports d'étape, ils jouent un rôle clé en veillant à ce que leurs chaînes de commandement et leurs cadres supérieurs respectifs soient à jour relativement aux exigences et des initiatives en matière d'accessibilité.

Surveillance et établissement de rapports

Mesure du rendement

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, qui fait partie du CCPC et qui est l'autorité fonctionnelle du programme d'accessibilité, élabore actuellement une stratégie de mesure du rendement en matière d'accessibilité, qui était manquante dans le plan d'accessibilité de 2022 et le rapport d'étape de 2023.

L'élaboration de la stratégie suppose de tirer parti des pratiques exemplaires de l'ensemble du gouvernement du Canada par le biais de la communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité et d'une communication directe avec le BAFP, et suppose aussi de s'inspirer du [Cadre de résultats pour la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). La stratégie de mesure du rendement sera essentielle pour bâtir une Équipe de la Défense caractérisée par l'accessibilité, car elle fournira les résultats nécessaires pour soutenir la prise de décision fondée sur des données probantes, la responsabilisation et l'amélioration continue.

Pour démontrer l'engagement de l'Équipe de la Défense en faveur de la mesure du rendement, ce plan met en évidence les indicateurs de rendement en matière d'accessibilité pour chacun des domaines prioritaires. L'accent a été mis sur la qualité des indicateurs plutôt que sur la quantité, afin de favoriser l'élaboration d'une stratégie axée sur une méthode de mesure longitudinale qui bénéficiera à long terme au programme d'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

Mise en œuvre du plan

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense continuera d'échanger avec les personnes ayant un handicap, les intervenants et les comités de gouvernance afin d'identifier et de mettre en œuvre des stratégies visant à soutenir l'élimination des obstacles pour les personnes ayant un handicap par le biais des engagements pris dans ce plan. Étant donné le temps qui s'écoulera entre la publication du plan révisé et celle du rapport d'étape 2024, une stratégie de communication interne sera essentielle pour permettre aux organisations de l'Équipe de la Défense d'entreprendre le travail nécessaire. L'une des communications principales sera un message conjoint du SM et du CEMD à tous les membres de l'Équipe de la Défense, les incitant à améliorer leur compréhension individuelle et collective de l'accessibilité et de la cause des personnes ayant un handicap.

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense sera chargé de suivre les progrès réalisés par rapport au Plan d'accessibilité révisé de l'Équipe de la Défense 2022 et d'en informer les cadres supérieurs par l'intermédiaire de la chaîne de commandement et de divers forums de gouvernance afin de garantir la responsabilisation à l'égard des résultats.

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et au *Règlement canadien sur l'accessibilité*, l'Équipe de la Défense continuera à publier une version mise à jour du plan d'accessibilité tous les trois ans et des rapports d'étape chaque année dans l'intervalle. L'Équipe de la Défense s'est engagée à rendre compte des progrès réalisés par rapport au plan révisé dans son rapport d'étape 2024, qui présentera également les commentaires reçus par rapport au plan et aux nouveaux obstacles identifiés.

La voie à suivre : un appel à l'action

Le Plan d'accessibilité révisé de l'Équipe de la Défense 2022 décrit les moyens par lesquels l'Équipe de la Défense continuera à identifier et à prévenir les nouveaux obstacles, ainsi que les mesures concrètes pour l'année à venir afin d'éliminer les obstacles connus.

Le plan représente l'engagement renouvelé de l'Équipe de la Défense et constitue un appel à l'action. La création d'un lieu de travail plus accessible et favorisant l'intégration des personnes ayant un handicap est non seulement la bonne chose à faire, mais elle est également essentielle à la réussite de l'Équipe de la Défense dans son ensemble. La mise en œuvre réussie du plan nécessitera un effort concerté de la part de tous les membres de l'Équipe de la Défense à tous les niveaux de l'organisation.

Bien que ce plan mette en évidence de nombreux engagements qui aideront l'Équipe de la Défense à respecter ses engagements en matière d'accessibilité, il faut reconnaître qu'il reste encore beaucoup à faire pour créer un lieu de travail qui soit pleinement inclusif et accessible pour les membres de l'Équipe de la Défense.

La création d'un milieu de travail exempt d'obstacles sera un processus à long terme qui nécessitera des efforts délibérés et soutenus. Une partie de cet engagement demandera une capacité d'adaptation continue et une approche de l'apprentissage axée sur l'ouverture et la curiosité, ce qui permettra à l'Équipe de la Défense de continuer à évoluer et à créer les conditions nécessaires qui permettront à tous les employés et employées et à tous les militaires de maximiser leur contribution et d'atteindre leur plein potentiel.

Annex A – Obstacles identifiés par domaine prioritaire

Culture

- Expériences de stigmatisation, d'exclusion et d'intimidation.
- Croyances, hypothèses et commentaires négatifs sur les personnes neurodivergentes.
- Termes péjoratifs utilisés pour désigner les personnes ayant une incapacité.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes ayant une incapacité, et traitement négatif de celles-ci au sein des FAC.
- Cas de stigmatisation et d'exclusion chez les membres des FAC ayant une incapacité, en particulier ceux qui ont une déficience cognitive ou un trouble d'apprentissage, et perception que ces personnes sont inaptes à remplir leurs fonctions.
- Les membres des FAC ayant une incapacité sont harcelés parce qu'ils ne peuvent pas participer aux déploiements.
- Le retour aux activités sociales et de renforcement de l'esprit d'équipe exclusivement en personne, sans possibilité de participation virtuelle.

Emploi (employées et employés civils du MDN)

- Stigmatisation et exclusion sur le plan de l'avancement professionnel et des promotions.
 - Réticence à s'identifier comme une personne ayant une ou plusieurs incapacités auprès des gestionnaires par crainte d'être perçu comme étant incompetent et d'être écarté des possibilités d'avancement professionnel.
 - Frustration de ne pas se voir offrir de possibilités d'avancement professionnel parce que l'on s'est identifié comme une personne ayant une incapacité.
 - Manque de travail après avoir fait part de besoins en matière d'adaptation.
 - Crainte que les besoins en matière d'adaptation aient une influence sur les évaluations de rendement.
 - Les besoins en matière d'adaptation ne sont pas pris en compte durant les évaluations de rendement.
 - Sentiment de devoir travailler plus dur que le personnel n'ayant pas d'incapacité pour prouver sa valeur en tant qu'employé.
 - Les membres de l'Équipe de la Défense ayant une incapacité ne sont pas promus aussi rapidement.
- S'identifier comme une personne ayant une incapacité dans les bassins de recrutement et être écarté des possibilités d'emploi.
- Aucune aide technique proactive n'est offerte ou fournie pendant le processus d'intégration aux employés et employées qui ont déclaré avoir une incapacité et qui ont besoin d'une aide supplémentaire.
- Lacunes dans la prise en compte de l'intersection entre l'incapacité et le recrutement de candidats et candidates autochtones.

- Le processus de prise de mesures d'adaptation a été identifié comme un obstacle.
 - Le fait d'être obligé de faire appel au système médical pour bénéficier de mesures d'adaptation a été identifié comme un obstacle.
 - Réticence à parler aux gestionnaires des besoins en matière d'adaptation pour des raisons liées au comportement et par crainte que la confidentialité ne soit pas respectée.
 - Absence d'une DOAD en matière de mesures d'adaptation pour les membres des FAC.
 - Le fait de faire systématiquement intervenir les Relations de travail dans le processus de prise de mesures d'adaptation donne à penser que les personnes ayant une incapacité représentent un problème.
 - Absence de délais précis, ce qui empêche d'avoir des attentes claires en ce qui concerne le processus de prise de mesures d'adaptation.
 - Manque de ressources sur la manière de demander des mesures d'adaptation et sur les étapes du processus en la matière.
 - La procédure de prise de mesures d'adaptation n'est pas clairement expliquée lors du processus d'embauche.
 - Difficulté à transférer les mesures d'adaptation prises lors d'un emploi précédent au sein d'un autre ministère.
 - Traditionnellement, les mesures d'adaptation en milieu de travail sont accordées par les cadres supérieurs, ce qui entraîne la diffusion de renseignements personnels à un niveau inutilement élevé.
 - Les comportements à l'égard des demandes de mesures d'adaptation, en particulier ceux des gestionnaires et des cadres supérieurs, ont fait en sorte que des personnes ne recommanderaient pas l'Équipe de la Défense comme employeur à leurs amis.
 - Manque d'expertise en matière de mesures d'adaptation dans le processus d'évaluation.
- Il est difficile d'approcher les gestionnaires pour demander des mesures d'adaptation ou pour discuter d'accessibilité, en particulier lorsqu'il s'agit de santé mentale.
- L'esprit et l'intention du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada ne sont pas respectés dans le processus de prise de mesures d'adaptation.
- Les solutions du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada ne sont pas prises en compte, bien qu'elles aient déjà été suivies par des employeurs auparavant.
- Longs délais d'attente pour obtenir une réponse et un soutien de la part du Bureau de gestion de l'invalidité (BGI).
- Le retour au bureau présente des obstacles pour de nombreuses personnes ayant une incapacité.
 - Le modèle de travail hybride n'est pas accessible.
 - Les bureaux à la carte ne tiennent pas compte de la nécessité de mettre en place des installations ergonomiques et s'appuient plutôt sur une approche universelle.

- Les bureaux à la carte renforcent une approche non adaptée du travail.
- La prise de mesures d'adaptation appropriées pour le travail à distance doit être moins stigmatisée.
- Les personnes ayant une incapacité se sentent moins en sécurité dans les bureaux physiques.
- Les processus d'entente de travail du MDN sont contradictoires et doivent être harmonisés.

Emploi (les Forces Armées Canadienne)

- Il n'existe pas de solution propre aux FAC pour le Passeport d'accessibilité du gouvernement du Canada.
- Le capacitisme crée une stigmatisation et une discrimination à l'encontre des membres des FAC en situation de handicap.
- Les membres des FAC ayant une incapacité sont parfois harcelés lorsqu'ils ne participent pas aux déploiements.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes ayant une incapacité et traitement négatif de celles-ci au sein des FAC.
- Les différences entre les politiques des FAC et de la fonction publique civile en matière de protection des renseignements personnels ne sont pas bien comprises.
- Aucune DOAD ne décrit les exigences opérationnelles de l'établissement pour déterminer les limites de tout aménagement.

Environnement bâti

- Les bâtiments ne disposent pas d'un étiquetage et d'une signalisation clairs et accessibles.
- Le manque d'accessibilité des escaliers est aggravé par l'absence d'ascenseurs, de rampes, et de garde-corps.
- Le fait de devoir emprunter de longs couloirs, de naviguer dans des espaces déroutants et de ne pas pouvoir accéder à certaines parties des bâtiments.
- Les portes non automatisées ont été identifiées comme un obstacle à la mobilité.
- L'insuffisance ou l'absence totale de toilettes accessibles ont été identifiées comme des obstacles.
- L'éclairage, et plus particulièrement l'impossibilité de contrôler l'éclairage, a été identifié comme un obstacle.
- Les problèmes d'ergonomie, notamment un mobilier inconfortable qui augmente la douleur et l'inconfort et ne permet pas aux personnes de s'asseoir confortablement à leur bureau ou dans les espaces flexibles, ont été identifiés comme des obstacles.
- Les espaces de loisirs, y compris les salles de repos, les gymnases et les piscines, ont été identifiés comme n'étant pas accessibles.

- De par sa conception, l'environnement bâti des bases et des escadres ne sont pas accessible.
- Les technologies d'aide, telles que les ascenseurs, sont souvent hors d'usage dans les bases et les escadres.
- Les espaces communs des bases et des escadres ne sont pas conçus en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité.
- Le nombre d'unités de logement adaptées dans les bases et les escadres sont limités.
- Le coût des logements adaptés pour les militaires est plus élevé.

Conception et prestation de programmes et de services

- Bon nombre des politiques actuelles obligent les personnes ayant une incapacité à trouver elles-mêmes des solutions plutôt que de prévoir une application proactive des considérations en matière d'accessibilité par les fournisseurs de services.
- Les services médicaux des FAC et le contrôle de l'accès aux tests de dépistage du TDAH, de la neurodivergence et des troubles de santé mentale ont été identifiés comme des obstacles.
- Les exigences et les attentes en matière de langues officielles pour les employés et employées ayant une incapacité ne sont pas adaptées.

Technologies de l'information et de la communication (TIC)

- Manque d'uniformité dans l'approbation des demandes d'utilisation de certaines technologies de l'information et de la communication.
- Longs délais d'attente pour obtenir des technologies de l'information et de la communication.
- Les rapports d'ergonomie valides des ministères précédents ne sont pas reconnus. Il faut refaire les évaluations pour le MDN, ce qui entraîne des retards supplémentaires.
- Le matériel informatique pour favoriser l'accessibilité n'est pas fourni de manière proactive (p. ex. casque d'écoute, clavier, écrans).
- Les besoins en matière d'ergonomie ne sont pas pris en compte de manière proactive, ce qui entraîne de multiples demandes liées à l'ergonomie de la part des personnes ayant une incapacité.
- Manque d'équipement ergonomique pour le travail dans un environnement hybride (devoir choisir une installation ergonomique et/ou devoir se déplacer avec du matériel ergonomique).
- L'interdiction de la technologie Bluetooth sur le RED a des répercussions sur de nombreuses technologies d'assistance.
- Les demandes de matériel comme un micro externe sont rejetées lorsqu'elles sont saisies dans Assyst, même si une justification est fournie.
- Il y a sur le RAD de nombreux cours obsolètes dont le texte est difficile à lire pour les personnes souffrant de dyslexie, les problèmes remontant au RAD 2.0.

- Le sous-titrage codé de MS Teams n'est pas fiable et ne fonctionne que dans une seule langue officielle à la fois.
- Certaines applications ne sont pas accessibles de par leur conception (p. ex. Power BI et Adobe Acrobat).

Communications (autres que les TIC)

- Souvent, les produits de communication ne sont pas rédigés en langage simple et clair.
- De par sa nature, le formatage des documents militaires n'est pas adapté (p. ex. les CANFORGEN rédigés tout en majuscules) et ne respecte pas les lignes directrices du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité.
- Utilisation systématique de jargon et d'acronymes.
- Le manque de disponibilité des documents dans des formats substitués (p. ex. numérique ou papier).
- Souvent, il n'existe qu'un seul canal de communication possible, sans solution de rechange (p. ex. communication par courriel ou par téléphone uniquement).

Transport

- Stationnement :
 - Il n'y a pas assez de places de stationnement accessibles par rapport à la demande.
 - Manque de clarté sur la procédure d'acquisition des permis de stationnement.
 - Le processus de demande de place de stationnement accessible est source de confusion. Les demandes restent parfois sans suite et les entrepreneurs responsables des aires de stationnement peuvent être peu réceptifs.
 - Il n'y a pas de places de stationnement pour les personnes ayant une incapacité temporaire.
 - Il y a très peu de places de stationnement accessibles dans les bases et les escadres.
 - Souvent, les places de stationnement accessibles sont bloquées par des travaux de construction, ce qui les rend inaccessibles.
 - Les places de stationnement sont attribuées en fonction du grade et non des exigences en matière d'accessibilité.
 - Le fardeau de prendre des dispositions pour avoir une place de stationnement accessible incombe aux employés et employées même s'il s'agit de la responsabilité de l'employeur.
- Navettes :
 - Le manque de communication quant au lieu et à l'heure d'arrivée des navettes a été identifié comme un problème.
 - Il n'y a pas suffisamment de navettes, que ce soit pour utilisation régulière ou pour des trajets à des fins médicales.
 - Des membres des FAC ont indiqué que l'accès aux navettes dépendait en partie du grade de la personne.

- Plusieurs éléments du service de navettes ont été identifiés comme des obstacles à l'accessibilité :
 - La distance entre le point de débarquement et le bâtiment de destination.
 - La nécessité d'utiliser des escaliers, des ascenseurs défectueux et des portes difficiles à ouvrir.
 - L'embarquement dans la navette et le débarquement de la navette ont également été identifiés comme des obstacles.
- Il n'y a pas d'élévateur sur les véhicules utilisés dans les bases et les escadres.

Acquisition de biens, de services et d'installations

- Il n'existe actuellement aucune offre à commandes pour le braille.
- L'accessibilité n'est pas intégrée au processus d'approvisionnement.
- Les coûts et le manque de fonds disponibles sont souvent invoqués pour expliquer l'impossibilité de se procurer les services et produits nécessaires pour rendre l'environnement et les expériences plus accessibles.

Annex B – Glossaire

accessibilité

La mesure dans laquelle un produit, un service, un programme ou un environnement est accessible ou utilisable par tous.

auto-identification

Fournir des renseignements sur l'équité en matière d'emploi à des fins statistiques. La fonction publique fédérale utilise cette information pour surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et pour produire des rapports sur la représentativité de l'effectif.

clients

Personnes, entreprises ou leurs représentants qui sont desservis par un ministère ou qui utilisent des services qui sont offerts par ce dernier.

dispositif ou technologie d'assistance

Dispositif, système ou équipement conçu pour aider une personne à accomplir une tâche. Exemples : canne, béquilles, marchette, fauteuil roulant, appareil auditif et système personnel d'intervention d'urgence. Il peut également s'agir d'éléments liés aux TI comme un logiciel de lecture d'écran.

groupe en quête d'équité

Groupe de personnes défavorisées pour un ou plusieurs motifs de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (Source : [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#))

handicap

Déficiences 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. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

inclusion

L'acte d'inclure quelqu'un ou quelque chose dans le cadre d'un groupe. Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, habilitant, accueillant et respectueux.

L'inclusion valorise et met à contribution les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre évolutif des droits de la personne au Canada. (Source : [Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical patronal sur la diversité et l'inclusion](#))

intersectionnalité

La nature interconnectée de divers aspects sociaux, tels que le sexe, le genre, l'âge, la race, l'ethnicité, l'identité autochtone, le statut économique, le statut d'immigrant,

l'orientation sexuelle, le handicap et la géographie, tels qu'ils s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, considérés comme ayant un impact sur les expériences de discrimination ou de désavantage.

Une perspective d'accessibilité intersectionnelle est le cadre analytique qui commence par/centre les expériences des personnes ayant un ou plusieurs handicaps.

mesure d'adaptation

Toute modification apportée dans l'environnement de travail qui permet à une personne ayant des limitations fonctionnelles d'accomplir son travail. Les mesures d'adaptation peuvent être temporaires, périodiques ou à long terme et qui peuvent inclure :

- modifier l'espace de travail;
- adapter l'équipement ou les outils;
- permettre le travail selon un horaire flexible ou le partage d'un emploi;
- déplacer l'espace de travail;
- permettre le travail à domicile;
- éliminer certaines tâches non essentielles ou les remplacer par d'autres;
- accorder du temps libre pour les rendez-vous médicaux.

obstacle

Tout élément qui nuit à la participation pleine et égale à la société des personnes ayant des déficiences physiques, mentales, intellectuelles, cognitives ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles, entre autres. Les obstacles peuvent être physiques, architecturaux, technologiques, comportementaux ou liés à l'information ou aux communications. Ils peuvent aussi découler d'une politique ou d'une pratique. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

obstacle systémique

Modèle de comportement dans les politiques et les pratiques d'une organisation qui désavantage les groupes en quête d'équité.

rien sans nous

« Rien sans nous » est l'un des principes directeurs de la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). Cela signifie que les personnes en situation de handicap doivent participer pleinement et directement à la conception des politiques, des plans, des programmes et des services.