



National
Defence

Défense
nationale



Rapport d'étape sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2023

Table des matières

Avant-propos	3
Renseignements généraux	4
L'Équipe de la Défense : qui nous sommes et quel est notre rôle	4
La <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	4
Principe de l'universalité du service.....	4
Coordonnées de la personne-ressource de l'organisation	5
Domaines prioritaires liés à l'accessibilité	5
1. Culture	5
2. Emploi.....	7
3. Environnement bâti	9
4. Conception et prestation de programmes et de services	10
5. Technologies de l'information et de la communication (TIC).....	11
6. Communication (autre que les technologies de l'information et de la communication)	12
7. Transport	12
8. Acquisition de biens, de services et d'installations	13
Consultations	14
Consultations sur la mise en œuvre du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense – année 1 (2023)	14
Rétroaction	16
Évaluations de la mise en œuvre de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> par l'Équipe de la Défense.....	16
1. Définition des rôles et responsabilités.....	16
2. Mesure des progrès	16
3. Élargissement des efforts de consultation.....	17
Rétroaction des membres de l'Équipe de la Défense	18
La voie à suivre	18
Annexe A – Engagements du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense	20
Annex B – Glossaire	32

Avant-propos

La mission du MDN et des FAC est de défendre le Canada, ses intérêts et ses valeurs tout en contribuant à la paix et la sécurité internationales. Aborder la question d'accessibilité dans le contexte du MDN et des FAC pose certains défis en raison de la nature de l'Équipe de la Défense puisque celle-ci incorpore la fonction publique avec l'environnement militaire qui est régi sous la Loi sur la défense nationale et administré selon un ensemble unique de règles.

Le présent Rapport d'étape sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2023 résume les progrès réalisés au cours de la première année de mise en œuvre du plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense. Il présente également les efforts prévus en matière d'accessibilité et fait état des nouveaux obstacles que l'organisation s'efforcera d'éliminer.

L'élaboration du rapport d'étape a été une occasion précieuse de non seulement revenir sur les réalisations de l'organisation, mais aussi d'examiner les domaines dans lesquels une attention renouvelée est nécessaire pour les années à venir. L'Équipe de la Défense reconnaît que, bien que des progrès aient été réalisés au cours de la dernière année et que l'organisation ait progressé dans la mise en œuvre de ses engagements en matière d'accessibilité, il reste encore un long chemin à parcourir pour faire de l'Équipe de la Défense un milieu de travail pleinement inclusif et accessible.

Pour que l'Équipe de la Défense poursuive sur sa lancée et devienne une organisation axée sur l'accessibilité, elle devra se concentrer sur la création d'une culture où les perspectives et les expériences vécues de tous les membres des FAC et de tout le personnel du MDN sont accueillies, et où la diversité des connaissances, des compétences, des aptitudes et des capacités est célébrée et appréciée à sa juste valeur. Dans cette optique, l'Équipe de la Défense s'appuiera sur sa Stratégie d'évolution de la culture, qui vise à aligner, éclairer, coordonner et faciliter les efforts d'évolution de la culture dans l'ensemble de l'organisation, afin de veiller à ce que les considérations et les besoins en matière d'accessibilité soient pleinement et proactivement intégrés à tous les niveaux de l'organisation.

Par ce rapport d'étape, l'organisation renouvelle son engagement en faveur de l'accessibilité et des droits des personnes ayant une incapacité, tout en reconnaissant que la création d'un milieu de travail sans obstacle sera un processus à long terme qui nécessitera des efforts délibérés et soutenus dans le temps. Une partie de cet engagement demandera une capacité d'adaptation soutenue 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 ses membres de maximiser leur contribution et d'atteindre leur plein potentiel.

Renseignements généraux

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

Le ministère de la Défense nationale (MDN) appuie les membres des Forces armées canadiennes (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 civilo-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 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'obstacle d'ici le 1^{er} janvier 2040. Cette loi s'applique à toutes les organisations sous responsabilité fédérale, y compris les Forces armées canadiennes (FAC), et exige une approche proactive et systémique pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité pour les personnes ayant une incapacité dans les sept domaines prioritaires spécifiques suivants : l'environnement bâti; les technologies de l'information et de la communication; la communication; l'acquisition de biens, de services et d'installations; la conception et la prestation de programmes et de services; et le transport.

La LCA exige que tous les ministères et organismes fédéraux préparent et publient un plan d'accessibilité tous les trois ans, préparent et publient des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre du plan et établissent un processus de rétroaction. La première version du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense a été publiée en décembre 2022.

Principe de l'universalité du service

La [Loi sur la défense nationale](#) (LDN) constitue le fondement juridique de nombreuses questions relatives au MDN et aux FAC. En vue de favoriser une approche intégrée de la gestion des fonctions et des activités relevant de la LDN et d'autres lois et règlements fédéraux, des Directives et ordonnances administratives de la défense (DOAD) sont élaborées pour fournir l'orientation administrative nécessaire aux employés et employées du MDN et aux membres des FAC.

La DOAD 5023-0 énonce le principe de l'universalité du service, qui représente la norme opérationnelle minimale absolue requise pour servir en tant que membre des FAC. À la base, le principe de l'universalité du service veut que tous les membres des FAC possèdent le même niveau de capacité de base, quel que soit l'élément dans lequel ils évoluent, leur grade ou leur groupe professionnel, pour exécuter des tâches militaires générales et des tâches communes liées à la défense et à la sécurité, et pas seulement les tâches de leur groupe professionnel militaire ou de leur description de groupe professionnel militaire.

La LCA s'applique au MDN et aux FAC, mais il est important de noter que l'universalité du service peut l'emporter sur les exigences de cette loi, conformément à l'[exemption qui y est prévue](#). Ce chevauchement d'orientation complique l'application de la LCA au sein de l'Équipe de la Défense. Dans le cadre de son engagement en faveur de l'accessibilité, l'Équipe de la Défense s'efforcera de clarifier les points de chevauchement afin de garantir une application équilibrée et cohérente.

Coordonnées de la personne-ressource de l'organisation

La personne désignée pour recevoir des commentaires sur ce rapport au nom du MDN est Sherri Wilson, directrice – Inclusion et cadre responsable du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

Pour demander une copie du présent rapport d'étape dans un autre format, pour formuler des commentaires, pour obtenir des informations sur le processus de rétroaction ou pour toute autre question relative à l'accessibilité, veuillez contacter le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense de l'une des manières suivantes :

Adresse postale :

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 (Carling)
60, promenade Moodie
Ottawa, ON K1A 0K2

Adresse courriel : DND_Accessibility-Accessibilite_MDN@forces.gc.ca

Domaines prioritaires liés à l'accessibilité

1. Culture

L'Équipe de la Défense reconnaît que l'accessibilité est un pilier clé de la transformation de la culture et de la conduite, car l'accessibilité touche tous les niveaux de politiques, de programmes, de pratiques et de services. C'est pourquoi le Bureau de l'accessibilité

de l'Équipe de la Défense a été créé en juillet 2023 au sein du Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC) en tant qu'autorité fonctionnelle et équipe spécialisée responsable de la mise en œuvre de la LCA pour l'Équipe de la Défense. Le CCPC travaille à l'unification et à l'intégration de toutes les activités liées au changement de culture réalisées dans l'ensemble de l'Équipe de la Défense. Il a pour mandat d'établir une capacité durable amenant une harmonisation constante de la culture de la Défense afin de veiller à ce que la conduite professionnelle soit conforme aux normes attendues de la profession des armes et de l'Équipe de la Défense. De par ce mandat, le Bureau de l'accessibilité occupe une position idéale au sein du CCPC pour fournir un soutien spécialisé et équilibré aux organisations de N1 de l'ensemble de l'Équipe de la Défense en vue de leur permettre de relever et d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les membres de leur personnel ayant une incapacité, tout en veillant à l'harmonisation des efforts.

Obstacles identifiés en matière de culture en 2023 :

- Besoin d'une plus grande sensibilisation à l'égard de l'accessibilité, des obstacles et des personnes ayant une incapacité, et besoin de davantage d'occasions d'apprentissage en la matière.
- Croyances, hypothèses et commentaires négatifs sur les personnes neurodivergentes.
- Termes péjoratifs utilisés régulièrement pour désigner les personnes ayant une incapacité.
- L'application du principe d'universalité du service amène à une stigmatisation des membres des FAC ayant une incapacité ainsi qu'à de la discrimination à leur égard.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes ayant une incapacité et traitement de celles-ci au sein des FAC.
- Les membres des FAC ayant une incapacité sont parfois harcelés lorsqu'ils ne participent pas aux déploiements.

Obstacles en matière de culture liés au retour au bureau :

- Les personnes ayant une incapacité se sentent moins en sécurité dans les bureaux physiques.
- Les bureaux de passage partagés ne tiennent pas compte de la nécessité de mettre en place des installations ergonomiques et s'appuient plutôt sur une approche universelle.
- Les bureaux de passage renforcent une approche non adaptée du travail.

À l'avenir, l'élimination des obstacles pour les personnes ayant une incapacité et l'intégration complète de ces personnes nécessiteront un changement de culture organisationnelle où les besoins en matière d'accessibilité seront intégrés de manière proactive et systématique dans les pratiques de travail quotidiennes et à tous les niveaux de la prise de décision. On s'attend à ce que les obstacles liés à la culture

continuent d'être relevés au fur et à mesure que ces changements sont mis en œuvre. Pour que l'Équipe de la Défense reste réactive, il sera essentiel que la culture soit intégrée dans tous les systèmes et toutes les pratiques, et que les dirigeantes et dirigeants soient équipés pour la soutenir. L'un des moyens d'y parvenir sera de mettre en œuvre et d'exploiter la Stratégie d'évolution de la culture de l'Équipe de la Défense, qui 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.

2. Emploi

L'Équipe de la Défense continue de surmonter et d'éliminer les obstacles au recrutement, au maintien en poste, à la promotion et à l'avancement professionnel des personnes ayant une incapacité.

En 2023, un examen des systèmes d'emploi (ESE) a été effectué pour le MDN. L'ESE consistait en un examen exhaustif des politiques et des pratiques de l'organisation afin de surmonter les obstacles systémiques et comportementaux aux possibilités d'emploi pour les membres des groupes désignés. Les conclusions de l'ESE serviront de base à l'élaboration d'un plan d'action visant à éliminer les obstacles relevés, et contribueront également à mieux comprendre les lacunes en matière de représentation des personnes ayant une incapacité. Ces informations éclaireront également la stratégie de recrutement du ministère pour les personnes ayant une incapacité dans le cadre de l'objectif du gouvernement du Canada (GC) d'embaucher 5 000 nouveaux fonctionnaires ayant une incapacité d'ici 2025. Cette stratégie sera élaborée au cours de la prochaine année civile. Des directives sur les campagnes de recrutement et les considérations préalables à la présentation des candidatures sont en cours d'élaboration.

Afin de s'assurer que les personnes ayant une incapacité ont la possibilité d'atteindre les objectifs liés à leur emploi, un plan de mise en œuvre a été élaboré pour introduire le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC. Une organisation a été sélectionnée pour piloter l'initiative, et le lancement est prévu d'ici la fin de l'année civile 2023, la planification de la mise en œuvre complète du passeport étant déjà en cours. Le déploiement du passeport comprendra du matériel de formation pour les gestionnaires et les cadres afin qu'ils se sentent capables de soutenir les employés et employées ayant des besoins en matière d'accessibilité. Pour l'instant, le Passeport d'accessibilité du GC ne sera offert qu'aux employés et employées du MDN. Il reste encore à concevoir une solution propre aux FAC.

Obstacles identifiés en matière d'emploi en 2023:

- Il arrive régulièrement que l'esprit et l'intention du Passeport d'accessibilité du GC ne soient pas respectés.

-
- Il y a de nombreux exemples où les solutions du Passeport d'accessibilité du GC ne sont pas prises en compte, bien qu'elles aient déjà été suivies par des employeurs auparavant.
 - Il n'existe pas de solution propre aux FAC pour le Passeport d'accessibilité du GC.
 - Les processus d'entente de travail du MDN sont contradictoires et doivent être harmonisés.
 - 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 différences entre les politiques des FAC et de la fonction publique en matière de protection des renseignements personnels ne sont pas bien comprises en ce qui concerne le processus de prise de mesures d'adaptation.
 - Manque d'expertise en matière de mesures d'adaptation dans le processus d'évaluation.
 - 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.
 - Pas d'orientation claire dans les processus de prise de mesures d'adaptation en lien avec l'intégration.
 - Lacunes dans la prise en compte de l'intersection entre l'incapacité et le recrutement de candidats et candidates autochtones.
 - Le fardeau de la gestion des mesures d'adaptation est placé sur les gestionnaires d'embauche des employés et employées ayant une incapacité, ce qui crée un obstacle à l'embauche des personnes ayant une incapacité, car cela crée une culture où il y a moins ou pas d'incitation à embaucher ces personnes en raison d'une lourdeur administrative accrue, de la confusion et de la frustration à la fois pour le gestionnaire et l'employée ou l'employé.
 - Les membres de l'Équipe de la Défense ayant une incapacité ne sont pas promus aussi rapidement.

En prévision de l'augmentation du recrutement de personnes ayant une incapacité, les efforts liés à l'emploi se concentreront sur l'amélioration du processus d'intégration du personnel civil afin de garantir que les employés et employées se sentent suffisamment en sécurité pour divulguer leurs besoins en matière d'accessibilité, et que ces besoins soient satisfaits le plus tôt possible dans le processus. Une partie de ce travail comprendra la définition, l'alignement et la rationalisation du processus actuel de prise de mesures d'adaptation en milieu de travail. La possibilité d'intégrer des questions spécifiques à l'accessibilité dans le sondage sur l'accueil et l'intégration des nouveaux employés sera également envisagée afin de s'assurer de relever les besoins à mesure qu'ils évoluent.

L'élaboration d'une série de documents d'orientation, de formations et d'outils destinés aux conseillers et conseillères en dotation et aux gestionnaires subdélégués est déjà en cours et ce matériel continuera d'être perfectionné grâce aux processus de rétroaction. Par exemple, au cours de l'année prochaine, le Passeport d'accessibilité du GC sera offert à un plus grand nombre d'employés et d'employées, et une formation sur son utilisation sera donnée aux superviseurs et superviseuses, et aux gestionnaires afin de s'assurer que l'application du passeport est conforme à l'objectif visé. Les efforts visant à penser à une solution propre aux FAC pour le Passeport d'accessibilité du GC se poursuivront également.

3. Environnement bâti

L'Équipe de la Défense continue d'évaluer et d'améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti au sein du MDN et des FAC en veillant à ce que les exigences en matière d'accessibilité soient prises en compte et intégrées pour répondre aux besoins des militaires, des employés et employées et de la clientèle. Pour l'année financière 2023-2024, 45 projets immobiliers liés à l'accessibilité ont été identifiés, et 32 devraient être terminés d'ici la fin de l'année financière (31 mars 2024). Ces statistiques excluent les travaux liés à l'accessibilité entrepris dans le cadre de projets d'environnement bâti plus vastes.

Le MDN continue d'évaluer ses besoins en matière de biens immobiliers à l'aide de la nouvelle norme relative au milieu de travail du GC, et d'identifier les occasions de rationalisation. On prévoit entreprendre un exercice semblable au cours de la prochaine année pour les bases et les escadres des FAC. Indépendamment des occasions possibles de rationalisation, l'accessibilité de l'environnement bâti restera une priorité absolue.

Obstacles identifiés en matière d'environnement bâti en 2023:

- De par sa conception, l'environnement bâti des bases n'est pas accessible.
- Les technologies d'aide, telles que les ascenseurs, sont souvent hors d'usage dans les bases.
- Les bâtiments ne disposent pas d'un étiquetage et d'une signalisation clairs et accessibles.
- Les espaces communs des bases ne sont pas conçus en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité.
- Le nombre d'unités de logement adaptées dans les bases est limité.
- Dans certains cas, des officiers hauts gradés n'ayant aucune incapacité se sont vu attribuer des unités de logement adaptées parce qu'elles étaient plus spacieuses, et les personnes qui avaient besoin d'une unité de logement adaptée ont été contraintes d'utiliser des unités de logement non adaptées.
- Le coût des logements adaptés est plus élevé.

Au cours de la prochaine année, l'Équipe de la Défense continuera à mettre à jour ses instruments politiques actuels relatifs à la conception accessible de l'environnement bâti et aux logements adaptés pour faire en sorte qu'ils intègrent davantage la notion d'accessibilité. Par exemple, la norme et les lignes directrices sur l'accessibilité et la conception inclusive sont en cours d'élaboration et devraient être finalisées au cours de la prochaine année civile. Ce document s'appuiera sur les éléments des Instructions techniques du Génie construction (ITGC) originales. En outre, les nouveaux contrats concernant l'environnement bâti prennent en compte et remplissent 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.

4. Conception et prestation de programmes et de services

Veiller à ce que les considérations en matière d'accessibilité soient au cœur de la conception et de la prestation des programmes et services de l'Équipe de la Défense est essentiel en vue d'atteindre l'objectif d'un Canada sans obstacle d'ici 2040.

Le Bureau de gestion de l'invalidité (BGI), organisme impartial pour les employés et employées et leurs gestionnaires, offre de l'appui et des conseils à toutes les étapes d'une blessure, d'une incapacité ou d'une maladie. Conformément à son mandat, le BGI veille tout particulièrement à ce que les services de ressources humaines destinés à la clientèle soient pleinement accessibles aux personnes ayant une incapacité. Il s'agit notamment de veiller à ce que le contenu des sites Web soit conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 (WCAG 2.0) et à ce que tous les documents, outils et ressources soient facilement accessibles afin de pouvoir offrir des programmes et des services exempts d'obstacle. Le BGI s'engage également à prendre en compte les commentaires des employés et employées ayant une incapacité pour s'assurer que les programmes et les services restent aussi accessibles que possible.

Obstacle identifié en matière de conception et de prestation de programmes et de services en 2023:

- 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 (p. ex. processus de prise de mesures d'adaptation et plans de prévention des incendies et d'évacuation).

Au cours de l'année à venir, l'Équipe de la Défense continuera à travailler à la révision de ses programmes et services et de leurs politiques connexes afin d'aider l'organisation à devenir un lieu de travail sans obstacle.

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

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) désignent les logiciels et le matériel disponibles qui soutiennent les objectifs d'accessibilité et permettent aux employés et employées ayant une incapacité de donner le meilleur d'eux-mêmes. L'Équipe de la Défense continue de concentrer ses efforts dans ce domaine et s'efforce d'adopter une norme d'accessibilité totale en matière de TIC.

En 2023, l'Équipe de la Défense a pris des mesures pour intégrer des fonctionnalités d'accessibilité à Microsoft Office 365, une composante intégrale de l'environnement de travail actuel. Par exemple, dans Microsoft Teams, des capacités de traduction instantanée et des sous-titres de réunion en direct sont désormais disponibles. Les produits de bureautique d'Office, dont Word, Excel et PowerPoint, offrent une fonction de traduction intégrée et une fonction de dictée (conversion de la parole en texte) pour faciliter la création de documents, de courriels, de notes et de présentations, y compris le sous-titrage spécifique à PowerPoint. Un article présentant ces fonctionnalités a été rendu disponible à tous les employés et employées du MDN et les membres des FAC. Des guides sur les fonctions liées à l'accessibilité dans la suite Microsoft Office 365 (D365) de l'Équipe de la Défense ont également été mis à la disposition du personnel, soit un guide d'accessibilité pour l'audition, un guide d'accessibilité pour la neurodiversité et un guide d'accessibilité pour la vision.

Obstacles identifiés en matière de technologies de l'information et de la communication en 2023:

- 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.
- Des applications complètes ne sont pas accessibles (p. ex. Power BI et Adobe Acrobat).

Bien que des progrès soient en cours, il reste beaucoup à faire pour que l'organisation soit en mesure d'adopter avec succès une norme d'accessibilité totale en matière de TIC et de fournir aux employés et employées du MDN et aux membres du FAC des services de TIC sans obstacle. Pour continuer à progresser au cours de l'année à venir, l'Équipe de la Défense s'efforcera de publier un énoncé sur l'accessibilité concernant le niveau de conformité des TIC et d'indiquer, le cas échéant, le contenu non adapté et la solution de rechange adaptée. L'Équipe de la Défense prendra également des mesures pour s'assurer que les politiques en matière de gestion de l'information (GI) et de technologies de l'information (TI) incluent et énoncent des exigences concernant l'accessibilité de l'information et des technologies de l'information.

6. Communication (autre que les technologies de l'information et de la communication)

Diverses initiatives liées à la communication sont en cours au niveau de l'organisation pour veiller à ce que les activités et les produits soient exempts d'obstacle, et pour soutenir la sensibilisation aux pratiques de communication accessibles. Parmi ces initiatives, citons la diffusion de communiqués à l'intention du personnel sur l'importance de l'accessibilité des documents, le recours à des interprètes en langue des signes lors des activités, l'utilisation d'un langage clair et simple dans les communications écrites et l'application d'une optique d'accessibilité à l'élaboration et à la publication de produits d'information.

Obstacles identifiés en matière de communication en 2023:

- Souvent, il n'existe qu'un seul canal de communication possible, sans solution de rechange (p. ex. communication par courriel ou par téléphone uniquement).
- De par sa nature, le formatage des documents militaires n'est pas adapté (p. ex. les CANFORGEN rédigés tout en majuscules).
- Souvent, les produits de communication ne sont pas rédigés en langage simple et clair.
- Les exigences et les attentes en matière de langues officielles pour les employés et employées ayant une incapacité ne sont pas adaptées.

Bien que des efforts soient en cours dans ce domaine, il est nécessaire que l'Équipe de la Défense adopte une approche coordonnée qui fournisse une orientation claire et cohérente sur l'élaboration et l'application de produits et d'activités de communication sans obstacle. Au cours de l'année à venir, une stratégie de communication de l'Équipe de la Défense sera finalisée. Il s'agira de la première étape pour s'assurer que tous les produits et activités de communication interne et externe de l'Équipe de la Défense répondent aux normes d'accessibilité pertinentes et qu'ils contribueront, en fin de compte, à établir un effectif caractérisé par l'accessibilité.

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, il reste encore beaucoup à faire.

Obstacles identifiés en matière de transport en 2023:

- Il n'y a pas assez de places de stationnement accessibles par rapport à la demande.

-
- 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.
 - 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.
 - Il n'y a pas d'ascenseur sur les véhicules utilisés dans les bases.
 - 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.
 - 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.

Les actions prévues par l'Équipe de la Défense au cours de l'année à venir comprennent notamment les suivantes:

- Examiner les voies d'accès désignées dans les campus, les bases et les escadres pour s'assurer qu'elles sont sécuritaires.
- Veiller à ce que du stationnement accessible adéquat soit disponible pour les employés et employées ayant un handicap physique ou une mobilité réduite, et examiner les exigences relatives au renouvellement annuel des permis de stationnement accessible.
- Examiner si l'aménagement physique des campus, des bases et des escadres est accessible en hiver, en cas d'intempéries et sous l'effet du changement climatique, et élaborer des plans pour remédier aux obstacles.
- S'assurer que les navettes pour le transport dans la base sont accessibles.

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

Les activités d'acquisition du MDN et des FAC sont complexes en raison du volume et de la portée des demandes. Bien que des efforts de modernisation des pratiques d'acquisition de l'Équipe de la Défense pour inclure des considérations liées à l'accessibilité soient en cours, on reconnaît que des lacunes subsistent.

Le groupe des matériels de l'Équipe de la Défense participe activement au groupe de travail interministériel des Agents du changement pour l'approvisionnement accessible, dirigé par le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible de Services publics et Approvisionnement Canada. Les réunions de ce groupe de travail sont l'occasion de discuter des meilleures pratiques et des obstacles existants, de contribuer à l'examen des ressources sur l'approvisionnement accessible dans l'ensemble du gouvernement du Canada et d'appliquer les leçons apprises à l'Équipe de la Défense

lorsque c'est possible. En appui à l'apprentissage continu en ce qui concerne l'approvisionnement accessible, un bulletin sur l'approvisionnement a été publié à l'intention de la communauté d'approvisionnement en mai 2023 pour diffuser des informations concernant la formation et les activités liées à l'accessibilité offertes par le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada.

Aucun nouvel obstacle n'a été identifié pour l'acquisition de biens, de services et d'installations en 2023. Au cours de l'année à venir, l'Équipe de la Défense continuera à travailler à la concrétisation des engagements et à l'élimination des obstacles identifiés dans le Plan d'accessibilité 2022 pour ce domaine prioritaire, et restera déterminée à relever de manière proactive tout nouvel obstacle ou à remédier aux obstacles identifiés au moyen du processus de rétroaction.

Les efforts visant à réviser les politiques en matière d'acquisition afin de garantir des directives claires et des solutions efficaces et sans obstacle se poursuivront au cours des prochaines années par le biais des actions prévues suivantes:

- Examiner et mettre à jour le 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, d'ici décembre 2023.
- Finaliser l'examen de l'énoncé des travaux (EDT) normalisé et mettre à jour le contenu selon les besoins, d'ici septembre 2024.
- Élaborer du contenu sur les exigences en matière d'accessibilité pour une nouvelle section du Guide de soutien technique sur le soutien technique à la gestion de l'approvisionnement et à l'approvisionnement social d'ici décembre 2025.

Consultations

Consultations sur la mise en œuvre du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense – année 1 (2023)

Des consultations sur la première année de mise en œuvre du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense et sur l'élaboration du Rapport d'étape 2023 ont été menées avec différents groupes afin de garantir une contribution diversifiée et représentative des personnes ayant une incapacité. L'Équipe de la Défense reste déterminée à approcher ses responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) en gardant en tête le principe directeur « Rien sans nous », qui veut que les personnes ayant une incapacité soient invitées à participer à l'élaboration des politiques, des programmes et des services qui les touchent.

Les coprésidents national et local du Groupe consultatif de la Défense pour les personnes handicapées (GCDPH) ont été consultés sur le Rapport d'étape 2023 au cours d'une journée de réflexion qui s'est tenue en personne et virtuellement. Les discussions ont notamment porté sur les progrès réalisés par rapport aux engagements, et les obstacles qui n'avaient pas été relevés dans le plan initial. Les coprésidentes et coprésidents des autres Groupes consultatifs de la Défense (GCD), à savoir 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, ont également participé à la consultation afin de garantir l'adoption d'une approche intersectionnelle lors de l'identification des obstacles.

Afin de soutenir une approche coordonnée et intégrée de l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense et de poursuivre sur la lancée de la dernière année, un groupe de travail opérationnel sur l'accessibilité a été créé. 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. Ce groupe de travail 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 lorsque cela est possible.

La manière dont l'accessibilité s'intègre à la structure de gouvernance existante est en train d'être réexaminée afin de garantir que l'Équipe de la Défense soit en mesure de continuer à apporter des changements significatifs en s'attaquant aux obstacles identifiés et en empêchant que d'autres obstacles n'apparaissent à plus long terme. Plus précisément, un sous-comité sur l'inclusion a été remis en place et constituera en un espace pour discuter des questions liées à l'accessibilité au niveau de la direction. Ce forum sera essentiel pour garantir que les cadres soient informés des obstacles et que les solutions visant à éliminer ces obstacles reçoivent les approbations et la mobilisation nécessaires pour que les fournisseurs de services les mettent en place.

On reconnaît qu'à l'avenir, il sera nécessaire de consulter plus régulièrement les personnes ayant une incapacité pour s'assurer que l'Équipe de la Défense reste agile dans ses efforts pour éliminer les obstacles pour les personnes ayant une incapacité tout en s'assurant que les activités planifiées et celles en cours restent pertinentes. Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense ayant été créé en juillet 2023, cela n'a pas donné suffisamment de temps pour entreprendre le volume de consultation souhaité pour la période couverte par le présent rapport. Cependant, maintenant que ce bureau spécialisé est en place, un plan complet de consultation et de mobilisation visant à garantir le succès de notre évolution en tant qu'Équipe de la Défense sera élaboré et mis en œuvre au cours des 12 prochains mois.

Rétroaction

Évaluations de la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* par l'Équipe de la Défense

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'accessibilité, l'Équipe de la Défense s'est montrée proactive en menant sa propre évaluation interne de la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), tout en restant ouverte et en se conformant aux évaluations externes obligatoires. Les recommandations et les commentaires reçus reviennent d'une évaluation à l'autre et peuvent être résumés sous les thèmes suivants :

1. Définition des rôles et responsabilités

La version actuelle du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense, qui est aussi la première, a été élaborée conjointement par plusieurs intervenants. En l'absence d'un responsable unique, on a fait appel à une ressource contractuelle externe, et un groupe de travail a été créé pour soutenir l'élaboration du plan.

Les conclusions de l'évaluation interne de la mise en œuvre de la LCA par l'Équipe de la Défense ont mis en évidence le fait qu'à l'avenir, l'organisation gagnerait à présenter et à définir des responsabilités et des rôles clairs pour tous les intervenants afin de garantir la coordination et l'unification des efforts. La deuxième recommandation visait à établir de façon claire un responsable et une autorité fonctionnelle en matière d'accessibilité pour l'Équipe de la Défense, conformément à la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, qui prévoit la nomination d'un responsable de la direction chargé de coordonner le plan d'accessibilité du ministère.

En 2023, le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense a été créé en tant qu'équipe spécialisée responsable de la mise en œuvre de la LCA et du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense. Cette équipe ne fait pas partie du secteur des ressources humaines, mais plutôt du Chef – Conduite professionnelle et culture, qui a pour mandat d'établir une capacité durable amenant une harmonisation constante de la culture de la Défense afin de veiller à ce que la conduite professionnelle soit conforme aux normes attendues de la profession des armes et de l'Équipe de la Défense. Un groupe de travail opérationnel sur l'accessibilité a également été créé pour réunir les principaux intervenants de l'ensemble de l'Équipe de la Défense. Ce groupe de travail offre une occasion de définir et d'appliquer les rôles et les responsabilités. L'identification d'un responsable unique et l'établissement de responsabilités et de rôles clairs pour tous les intervenants contribueront grandement à la mise en œuvre réussie de la LCA ainsi qu'à la viabilité à long terme du plan actuel et de ses futures versions.

2. Mesure des progrès

L'analyse des plans d'accessibilité de l'ensemble de la fonction publique réalisée en 2023 par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) a révélé que la façon dont les ministères mesurent et suivent les progrès réalisés par rapport à leurs engagements en matière d'accessibilité et d'élimination des obstacles pouvait être améliorée. Bien que certains ministères aient fait mention de moyens de suivre les progrès et les réussites, la plupart des plans ne contenaient pas de détails relatifs à une stratégie de mesure ou à des indicateurs de mesure.

L'Équipe de la Défense s'est engagée à élaborer une stratégie de mesure et travaille actuellement à l'établissement d'indicateurs significatifs et longitudinaux. L'inclusion d'indicateurs d'accessibilité dans les futurs rapports et plans sera importante pour soutenir les efforts de l'Équipe de la Défense dans l'élimination et la prévention des obstacles pour les personnes ayant une incapacité. Une stratégie de mesure de l'accessibilité clairement définie sera essentielle non seulement pour mesurer les progrès réalisés au fil du temps par l'Équipe de la Défense comme organisation faisant partie d'un ministère vaste et complexe, mais aussi pour lui permettre de s'assurer que ses efforts ont l'effet escompté sur l'élimination des obstacles et qu'elle est bien positionnée pour s'adapter à l'évolution de la situation en matière d'accessibilité. Il est essentiel d'élaborer la stratégie de mesure de l'Équipe de la Défense de façon à ce qu'elle s'intègre à l'espace consacré à la culture et aux initiatives en matière de culture à plus grande échelle. Le fait de comprendre et d'exploiter les intersections entre l'accessibilité et la culture contribuera à garantir que les considérations relatives à l'accessibilité sont prises en compte de manière proactive et systématique dans l'ensemble de l'Équipe de la Défense.

3. Élargissement des efforts de consultation

Selon l'une des recommandations issues de l'évaluation interne de l'Équipe de la Défense sur la mise en œuvre de la LCA, le ministère pourrait bénéficier de rendre officiel et d'élargir son processus de consultation en matière d'accessibilité. Les consultations entreprises dans le cadre de l'élaboration du premier Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense en 2022 ont été menées conformément aux exigences de la LCA, du Règlement canadien sur l'accessibilité et de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Néanmoins, les consultations ont été limitées compte tenu de la taille de l'organisation. Ce point a également été soulevé par les membres du Groupe consultatif de la Défense pour les personnes handicapées (GCDPH).

Bien que des efforts aient été déployés pour élargir le processus de consultation lors de l'élaboration du présent rapport d'étape 2023, par exemple en organisant une consultation d'une journée entière avec le GCDPH, le processus présentait encore des lacunes et ne possédait pas la solidité nécessaire pour aller de l'avant. On reconnaît que des consultations régulières et intentionnelles auprès de personnes ayant une incapacité et une expérience vécue sont essentielles au respect de l'engagement de l'Équipe de la Défense en faveur d'un milieu de travail sans obstacle d'ici 2040. Un

processus de consultation diversifié et représentatif permettra de s'assurer que les initiatives planifiées et en cours tiennent compte de toutes les incapacités, des différentes façons dont les personnes ayant une incapacité interagissent avec leur environnement et des formes multiples et croisées de marginalisation et de discrimination auxquelles les personnes ayant une incapacité sont confrontées.

À l'avenir, l'Équipe de la Défense réexaminera son processus de consultation et veillera à ce que des occasions et des mécanismes soient mis en place pour permettre aux personnes ayant une incapacité de formuler des commentaires de manière régulière et pas seulement lors de l'élaboration de plans ou de rapports d'étape. Le processus de consultation sera transparent et les personnes et groupes consultés seront informés de la manière dont ils peuvent formuler des commentaires tout au long de l'année, de la nature et du moment des consultations, et de la manière dont leurs commentaires seront mis à profit. Différents moyens de consultation seront également envisagés pour garantir que le processus reste accessible à toutes les personnes qui souhaitent y participer. Il est essentiel que les commentaires des personnes ayant une incapacité et des personnes ayant une expérience vécue soient continuellement pris en compte dans les efforts d'accessibilité de l'Équipe de la Défense afin de s'assurer que ces efforts continuent à répondre aux besoins des communautés.

Rétroaction des membres de l'Équipe de la Défense

De nouveaux obstacles ont également été identifiés par les membres de l'Équipe de la Défense par le biais des divers mécanismes de consultation et du processus de rétroaction. Ces obstacles ont été résumés sous chacun des domaines prioritaires en matière d'accessibilité ci-dessus.

La voie à suivre

Au cours de la première année de son plan d'accessibilité, l'Équipe de la Défense a pris le temps nécessaire pour examiner les actions et les engagements décrits dans le plan et analyser la meilleure façon de les mettre en œuvre. Des évaluations des besoins ont été réalisées, des engagements ont été pris et des analyses des lacunes ont été effectuées, le tout dans le but de s'assurer que l'approche de la mise en œuvre est calculée et qu'elle atteint les résultats souhaités. Bien que cette approche ait été essentielle pour permettre à l'Équipe de la Défense de planifier sa progression, on reconnaît qu'il est de plus en plus nécessaire que l'organisation se concentre sur la phase de mise en œuvre et sur la prise d'autres mesures concrètes.

Au cours de l'année à venir, l'Équipe de la Défense trouvera l'équilibre dans une approche de la mise en œuvre qui fait avancer l'organisation de manière intentionnelle tout en donnant la priorité au travail tangible qui nécessite de l'attention. L'organisation s'appuiera sur la conception du cycle de planification et d'établissement de rapports en matière d'accessibilité pour affiner son approche au besoin et documenter les

modifications apportées afin que les efforts restent transparents et évolutifs. La mise en œuvre prévue d'un plan de consultation solide et l'élaboration d'une stratégie de mesure de l'accessibilité offriront également des possibilités d'évaluer les progrès et les répercussions, et de signaler les ajustements nécessaires. Il y aura peut-être des revers, des faux pas et des déceptions, mais ce seront des occasions d'apprentissage, d'amélioration et de croissance, et l'Équipe de la Défense restera déterminée à faire avancer ce travail important.

Annexe A – Engagements du Plan d’accessibilité de l’Équipe de la Défense

Pilier 1 – Culture					
Bâtir une fonction publique axée sur l’accessibilité					
No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
1.1	Sensibilisation et soutien accrus à l’égard des personnes en situation de handicap et de la valeur qu’elles apportent à l’organisation, en faisant évoluer la perspective des fonctionnaires vers une main-d’œuvre consciente de l’accessibilité	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication afin de constituer une Équipe de la Défense consciente de l’accessibilité.	CCPC SMA (AP)	-	AF 2023/24
1.2	Le GCDPH a la possibilité de fournir une perspective d’accessibilité aux initiatives touchant le personnel	Soutenir les réseaux d’employés, comme le Groupe consultatif de la Défense pour les personnes handicapées (GCDPH).	CCPC	Tous les N1	En cours

Pilier 2 – Emploi

Améliorer le recrutement, le maintien en poste, et la promotion des personnes en situation de handicap

No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
2.1	Les personnes en situation de handicap ont un accès facile aux processus de recrutement de la fonction publique.	Éliminer tout obstacle systémique dans les politiques et les pratiques de recrutement et de promotion des membres de la fonction publique du MDN.	SMA(RH-Civ)	-	AF 2024/25
2.2	La main-d'œuvre de la fonction publique du MDN représente les disponibilités du marché du travail canadien.	Accroître la représentation, dans la fonction publique, des personnes en situation de handicap pour atteindre ou dépasser la disponibilité de la main-d'œuvre d'ici 2025-2026.	Tous les N1	SMA (RH-Civ)	AF 2025/26
2.3	L'expérience des fonctionnaires avant et pendant l'intégration tient compte des besoins d'accessibilité et les intègre.	Améliorer les conseils d'intégration (y compris la période précédant l'intégration) civile pour veiller à ce que le personnel se sente à l'aise de divulguer ses besoins en matière d'accessibilité, et que ces besoins soient comblés aussi rapidement que possible.	SMA (RH-Civ)	-	AF 2023/24
2.4	Les cadres et les gestionnaires du MDN soutiennent les employés en	Améliorer le soutien aux gestionnaires et aux cadres	SMA (RH-Civ)	-	AF 2023/24

	situation de handicap en répondant à leurs besoins en matière d'accessibilité et de mesures d'adaptation.	pour répondre aux besoins des employés.			
--	---	---	--	--	--

Pilier 3 – Environnement Bâti

Améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti au sein de l'Équipe de la Défense

No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
3.1	Évaluer et améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti au sein du MDN et des FAC.	Réaliser des évaluations de l'accessibilité et trier les résultats.	SMA(IE)	-	Cycle de 5 ans
3.1.1	-	Réaliser un projet/une étude pilote avec la Fondation Rick Hansen pour effectuer une vérification de l'accessibilité.	SMA (IE)	-	2024-25
3.1.2	-	Établir les priorités de financement dans le budget pour combler les lacunes en matière d'accessibilité de l'environnement bâti.	SMA (IE)	Tous les N1 (l'établissement des priorités)	Annuel
3.1.3	-	Créer et mettre en œuvre un système national de réservation de bureaux qui précise les espaces et les équipements accessibles.	SMA (IM)	SMA (IE)	-
3.1.4	-	Désigner une personne responsable de l'accessibilité dans chaque base/escadre.	Cmdt de N1 (avec les	SMA (IE)	2023

			responsabilités de la base)		
3.1.5	-	Créer un système ouvert et transparent pour le suivi des demandes d'accessibilité et des solutions.	SMA (IE)	Tous les N1 (support pour identification / priorisation)	-
3.1.6	-	Évaluer les besoins en matière de biens immobiliers en vue de modalités de travail flexibles.	N1/ Commandements	SMA (IE)	-
3.2	Continuer à améliorer et à développer les documents relatifs à l'accessibilité de l'environnement bâti	Continuer à s'assurer que tous les nouveaux contrats concernant l'environnement bâti tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité.	SMA (IE)	-	-
3.2.1	-	Examiner le processus et le formulaire de modification mineure/ d'accès facile.	SMA (IE)	-	-
3.2.2	-	Faire passer les instruments politiques actuels relatifs à l'accessibilité au nouveau format (ITGC, politique, directive, norme, lignes directrices).	SMA (IE)	-	Mises à jour permanentes
3.2.3	-	Élaborer des lignes directrices en matière de conception inclusive, notamment en ce qui concerne l'accessibilité de l'environnement bâti.	SMA (IE)	-	2023

3.2.4	-	Créer une signalisation pour les bâtiments qui désigne clairement les espaces inclusifs.	SMA (IE)	-	-
-------	---	--	----------	---	---

Pilier 4 – Services

Outiller les fonctionnaires pour la conception et la prestation de programmes et de services accessibles

No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
4.1	Les personnes en situation de handicap ont la possibilité d'atteindre ou de réussir les objectifs de leur emploi, sans obstacle.	Éliminer les obstacles à l'accessibilité du programme de gestion des mesures d'adaptation et du rendement de la fonction publique.	SMA (HR-Civ)	-	AF 2024/25
4.1.2	-	Élaborer un plan de mise en œuvre pour introduire et mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, selon ce qui est jugé approprié.	SMA (HR-Civ)	VCEMD SMA(IE) SMA(GI) CCPC	AF 2023/24
4.2	Les canaux de services RH destinés aux clients sont entièrement accessibles aux personnes en situation de handicap.	Assurer l'accessibilité des canaux de services RH et des documents de programme.	SMA (HR-Civ)	-	AF 2023/24
4.3	Les personnes en situation de handicap ont la possibilité de faire régulièrement des commentaires.	Suivre et intégrer les commentaires des employés en situation de handicap	Tous les N1s	-	En cours

		dans les programmes et services de RH.			
4.4	Le MDN donne accès à une série de produits d'apprentissage sur l'accessibilité afin de créer un milieu de travail sans obstacle.	Créer une série de produits d'apprentissage sur l'accessibilité.	SMA (HR-Civ)	-	AF 2025/26
4.5	Les personnes en situation de handicap ont la possibilité de faire partie de la main d'œuvre hybride du MDN.	Veiller à ce que les considérations en matière d'accessibilité et la rétroaction soient incluses dans toutes les politiques et orientations relatives à la main-d'œuvre hybride.	SMA (HR-Civ)	SMA(GI) SMA(IE) VCEMD	AF 2025/26

Pilier 5 – Technologies de l'information et des communications

Créer une norme d'accessibilité totale pour les technologies de l'information et des communications

No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
5.1	Adopter une norme d'accessibilité totale des technologies de l'information et des communications.	Accroître l'accessibilité des technologies et des TIC au niveau organisationnel.	SMA (GI)	-	-
5.1.1	-	Appliquer les normes de communication accessibles déjà en place.	-	SMA(PA)	-
5.1.2	-	Intégrer des modules complémentaires de vérification de l'accessibilité dans les technologies et services fréquemment utilisés.	-	DGIMTSP/ DDCGI	-
5.1.3	-	Intégrer des fonctions d'accessibilité dans Microsoft Office 365.	DGTPSGI/D3 65	-	-
5.1.4	-	Normaliser l'équipement qui permet la vidéoconférence.	SPC	-	-
5.2	Soutenir l'intégration des technologies accessibles dans les environnements à haute sécurité.	Documenter les solutions fonctionnelles afin de créer une ressource pour l'approvisionnement.	VCEMD / DGSDDGTP SGI/ DGI, SMA(Mat)	DCGAGI/ Appro GI	-

5.3	Fournir aux employés et du MDN et aux membres des FAC des services informatiques sans obstacle.	Acheter et fournir des aides techniques, du matériel et des services (réparation des aides techniques et du matériel) pour les personnes en situation de handicap.	SMA (GI)/DPI	-	-
5.3.1	-	Permettre aux employés en situation de handicap de garder les aides techniques, le matériel et les accessoires de travail s'ils changent d'emploi au sein du GC ou des FAC et que les mesures d'adaptation demeurent nécessaires.	DGTPSGI/ DDCGI	Tous les CGS	-
5.3.2	-	Veiller à ce que les politiques de GI et de TI incluent / établissent des exigences en matière d'accessibilité de l'information et des technologies de l'information.	-	DPDGI (GI/TI), Dir Secur GI	-
5.3.3	-	Veiller à ce que des données précises et complètes sur l'accessibilité des TIC soient disponibles pour soutenir l'analyse, la prise de décision, le suivi et les rapports sur le rendement.	-	-	-

5.3.4	-	Publier une déclaration d'accessibilité sur le niveau de conformité des TIC et indiquer, le cas échéant, le contenu inaccessible et la solution de rechange accessible.	-	-	-
5.3.5	-	Disposer d'un mécanisme de rétroaction permettant aux utilisateurs de signaler les problèmes d'accessibilité ou de demander une version accessible du contenu.	-	-	-

Pilier 6 – Communications

Fournir un accès à des systèmes de communication entièrement accessibles

No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
6.1	Assurer un accès équitable à l'information par le biais de systèmes de communication accessibles pour tous les membres de l'Équipe de la Défense.	Exploiter les ressources existantes pour fournir à tous les membres de l'Équipe de la Défense les outils nécessaires à la création de documents accessibles.	SMA (PA)	-	-
6.1.1	-	Promouvoir l'utilisation de ressources pour créer des documents accessibles.	Tous les N1	DGSAE/ DCGI	-

6.1.2	-	Utiliser un langage simple dans les communications et veiller à ce que toutes les images partagées soient accompagnées d'une description en texte de remplacement accessible par les lecteurs d'écran.	Tous les N1	-	-
6.1.3	-	Utiliser les services du Bureau de la traduction pour accéder à l'interprétation en langue des signes, au besoin.	Tous les N1	-	-
6.1.4	-	Utiliser le vérificateur d'accessibilité ou d'autres outils pour vérifier que les normes sont respectées.	DGSAE/ DCGI	-	-
6.1.5	-	Distribuer des supports de communication dans des formats accessibles avant les réunions ou les cours, dans la mesure du possible.	DGSAE/ DCGI	-	-
6.1.6	-	Être confiant dans la formulation de demandes d'accommodement et/ou d'accessibilité.	SMA (PA)	-	-
6.2	S'assurer que toutes les communications sont conformes aux normes du Règlement canadien sur l'accessibilité.	Harmoniser toutes les communications avec les normes WCAG.	SMA (PA)	Tous les N1	-

6.2.1	-	Effectuer une enquête aléatoire sur les documents largement distribués afin de vérifier leur accessibilité.	CCPC	-	-
-------	---	---	------	---	---

Pilier 7 – Transports

Fournir des transports équitables et accessibles

No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
7.1	Faciliter l'accès aux transports accessibles pour les membres de l'Équipe de la Défense.	Veiller à ce que du stationnement accessible adéquat soit disponible pour les employés ayant un handicap physique ou une mobilité réduite, selon les besoins.	VCEMD	SMA(IE)	-
7.1.1	-	Examiner les exigences relatives au renouvellement annuel des permis de stationnement.	-	-	-
7.1.2	-	S'assurer que les navettes pour le transport dans la base sont accessibles.	-	-	-
7.1.3	-	Examiner les voies d'accès désignées pour s'assurer qu'elles sont sécuritaires et raisonnables.	-	SMA (IE)	-

7.1.4	-	Examiner si l'aménagement physique des campus, des bases et des escadres est accessible en hiver, en cas d'intempéries et sous l'effet du changement climatique, et élaborer des plans pour y remédier.	-	SMA (IE) / Commandements	-
-------	---	---	---	--------------------------	---

Pilier 8: Acquisition de biens et de services

Faciliter l'approvisionnement accessible pour l'Équipe de la Défense

No de la mesure	Résultats souhaités	Mesures	N1 responsable	BC	Échéance
8.1	Moderniser les pratiques de passation de marchés pour y inclure des considérations en matière d'accessibilité.	Réviser les politiques d'approvisionnement en consultation avec la communauté des personnes en situation de handicap afin de simplifier l'acquisition de biens et de services.	SMA (Mat)	CCPC	-
8.1.1	-	Compiler les orientations et les conseils pour créer un manuel de solutions accessibles en matière d'approvisionnement.	SMA (Mat)	BGI/ DSUFGI, Sec Gén	-
8.1.2	-	Simplifier l'acquisition de ressources, de logiciels et d'équipements à l'appui des mesures d'adaptation pour les personnes en situation de handicap.	SMA (Mat)	CCPC	-

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

Déficiência 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](#))

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. Elles peuvent prendre différentes formes :

- 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.