



National
Defence

Défense
nationale



Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense

Décembre 2024

Table des matières

Avant-propos	5
Renseignements généraux	5
Description du processus de rétroaction	5
Personne désignée pour recevoir les commentaires	5
Commentaires que vous pouvez transmettre	5
Comment nous utiliserons vos commentaires	6
Comment transmettre des commentaires.....	6
Formats substitués.....	6
L'Équipe de la Défense : qui nous sommes et quel est notre rôle.....	7
La Loi canadienne sur l'accessibilité	7
Définitions de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	8
Universalité du service	9
Consultations	10
Sondage annuel sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2024	10
Groupes consultatifs de la Défense	11
Groupe de travail de N3 sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense	12
Pratiques exemplaires du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité	12
Notre plan : domaines prioritaires, résultats souhaités et activités ...	13
1. Culture	13
Obstacles identifiés lors de la consultation	14
Obstacles nouvellement identifiés en 2024	14
Résultat souhaité :	15
Activités	15
2. Emploi	18
Obstacles identifiés lors de la consultation	19
Obstacles nouvellement identifiés en 2024	20
Résultats souhaités (effectif civil du MDN)	20
Activités (effectif civil du MDN)	21
Obstacles identifiés lors de la consultation	24
Résultats souhaités (FAC).....	24
Activités (FAC).....	25
3. Environnement bâti	29

Obstacles identifiés lors de la consultation	29
Résultat souhaité	30
Activités	30
4. Conception et prestation de programmes et de services	32
Obstacles identifiés lors de la consultation	32
Résultats souhaités	32
Activités	32
5. Technologies de l'information et de la communication (TIC)	35
Obstacles identifiés lors de la consultation	35
Obstacles nouvellement identifiés en 2024	36
Résultat souhaité	36
Activités	37
6. Communications (autres que les TIC).....	40
Obstacles identifiés lors de la consultation	40
Obstacles nouvellement identifiés en 2024	40
Résultats souhaités	41
Activités	41
7. Transport.....	44
Obstacles identifiés lors de la consultation	44
Obstacle nouvellement identifié en 2024	45
Résultats souhaités	45
Activités	45
8. Acquisition de biens, de services et d'installations.....	47
Obstacles identifiés lors de la consultation	47
Résultats souhaités	47
Activités	47
Responsabilisation et gouvernance	50
Surveillance et établissement de rapports	50
Mesure du rendement.....	50
Établissement de rapports	51
Conclusion	51
Annexe A – Obstacles identifiés par domaine prioritaire	52
1. Culture.....	52

2.	Emploi (employées et employés civils du MDN).....	52
2.	Emploi (les membres des Forces armées canadiennes).....	54
3.	Environnement bâti	55
4.	Conception et prestation de programmes et de services	55
5.	Technologies de l'information et de la communication (TIC)	56
6.	Communications (autres que les TIC)	57
7.	Transport	57
8.	Acquisition de biens, de services et d'installations	58
Annexe B – Survol des activités (2024).....		59
1.	Culture.....	59
2.	Emploi (employées et employés civils du MDN).....	60
2.	Emploi (les membres des Forces armées canadiennes).....	61
3.	Environnement bâti	62
4.	Conception et prestation de programmes et de services	63
6.	Communications (autres que les TIC)	65
7.	Transport.....	66
8.	Approvisionnement en biens et services	67
Annexe C – Glossaire		69

Avant-propos

Le rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense ci-joint résume les progrès réalisés à la suite de la mise en œuvre du Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022. Le Plan d'accessibilité révisé de l'Équipe de la Défense 2022 a été publié en septembre 2024 à la suite des commentaires et des conseils reçus de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) sur le plan initial de l'Équipe de la Défense publié en décembre 2022. Un autre Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2025-2027 sera rédigé et mis en œuvre dans un processus itératif qui sera fondé sur les résultats du Rapport d'état 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

L'élaboration du rapport d'étape ci-joint donne l'occasion d'évaluer les progrès de l'Équipe de la Défense et son engagement à créer une organisation plus accessible et inclusive des personnes en situation de handicap. L'Équipe de la Défense reconnaît qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour créer un milieu de travail et une culture sans obstacle qui sont entièrement inclusifs et accessibles. L'Équipe de la Défense, par le biais de ce rapport d'étape, indique son engagement continu envers l'accessibilité et les droits des personnes en situation de handicap qui nécessiteront la poursuite de mesures concrètes, mesurables et durables dans tous les secteurs de l'Équipe de la Défense au cours des prochaines années.

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 demande et de rétroaction d'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 (ON) 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 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 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 en situation de 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 en situation de 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 en situation de 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 en situation de 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

Déficiences notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble de l'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 en situation de 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 en situation de 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 éclairés 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 en situation de 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 en situation de 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 employées ou employés civils du MDN, tandis que 29 % ont déclaré être des membres des FAC.

- ✓ 43 % des participants et participantes ont déclaré être des personnes en situation de 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. La prochaine version du sondage sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense orientera l'élaboration du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2025-2027.

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 en novembre 2024 afin de s'assurer que les obstacles et les solutions visant à éliminer les obstacles correspondent aux commentaires reçus pendant la période de consultation initiale. Les commentaires reçus ont influencé le rapport d'étape ci-joint et servent de base à l'élaboration du Plan d'accessibilité de 2025-2027.

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, dans le cadre de l'élaboration du Plan d'accessibilité correctif 2022.

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. Le groupe de travail s'est réuni toutes les deux semaines entre janvier et avril 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, qu'ils ont travaillé à mettre en œuvre à partir d'avril 2024.

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 en situation de handicap 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 rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 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 en situation de handicap. Le rapport d'étape fait suite à la publication du Plan d'accessibilité correctif 2022 en septembre 2024, qui a permis un aperçu des progrès de l'Équipe de la Défense.

Malgré la courte période visée par le rapport, les efforts de l'Équipe de la Défense sont axés sur la production de rapports sur les progrès réalisés en ce qui a trait aux engagements et aux activités visant à éliminer les nombreux obstacles ou barrières jugés prioritaires. Veuillez-vous référer à l'annexe A pour une liste complète des obstacles par domaine prioritaire.

Le rapport d'étape du Plan d'accessibilité 2024 en bref :

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

Veuillez-vous référer à l'annexe B pour une liste complète des activités et de leur état d'avancement en 2024.

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 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 en situation de 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 dans le Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022 qui sont décrites ci-dessous sont axées sur la sensibilisation à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap ainsi que sur l'apprentissage en la matière. Ces activités ont été mises en place dans le but d'aider les personnes à adopter une approche « oui par défaut » de l'accessibilité et 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 neuroatypiques.
- Termes péjoratifs utilisés pour désigner les personnes en situation de handicap.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes en situation de 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.

Obstacles nouvellement identifiés en 2024

- Les séances de discussion ouverte se déroulent exclusivement en personne, sans que des options hybrides ou des enregistrements soient mis à la disposition des participants.

- La socialisation de l'accessibilité est insuffisante, surtout à l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN).
- L'application incohérente de la politique permettant aux chiens d'assistance et aux chiens d'assistance en cours de dressage dans les bases et escadres a été soulevée comme un obstacle.
- L'incertitude quant à la façon dont la *Loi canadienne sur l'accessibilité* s'applique aux Forces armées canadiennes.
- L'incertitude quant à la façon dont la *Loi canadienne sur l'accessibilité* s'applique aux Forces armées canadiennes dans le contexte du logement des militaires et de leurs familles vivant dans les bases.

Résultat souhaité :

Une plus grande sensibilisation à l'égard de l'accessibilité, des obstacles et des personnes en situation de 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.

- ✓ **Responsable de N1** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, Chef – Conduite professionnelle et culture
- ✓ **Soutien de N1** : Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : La programmation est offerte (oui/non)
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Résultat de l'indicateur de rendement :

Avec le soutien du sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP]) le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) a réussi à offrir des programmes et des communications dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité (SNA) et de la Journée internationale des personnes en situation de handicap (JIPH).

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

La programmation lancée pour la SNA comprenait la publication d'un calendrier des événements. Le calendrier soulignait les événements organisés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, mettait en évidence diverses ressources liées à l'accessibilité et au soutien aux personnes en situation de handicap en milieu de travail, présentait des défis quotidiens pour les personnes et les équipes et recommandait des contenus liés à l'accessibilité dans les médias (y compris le contenu qui était approprié pour tous les âges afin d'appuyer l'apprentissage continu à l'extérieur du milieu de

travail). Un article reconnaissant la SNA et son importance a également été distribué à tous les membres de l'Équipe de la Défense, ce qui les a encouragés à participer aux activités tout au long de la semaine.

La JIPH a été reconnue par des événements spéciaux sous le thème « Déboulonner les mythes : mettre en lumière les obstacles systémiques et comportementaux au sein de l'Équipe de la Défense ». Les événements, qui comprenaient une table ronde et une foire de kiosques virtuels, ont été conçus pour éliminer les obstacles, remettre en question les hypothèses et les attitudes et encourager les membres de l'Équipe de la Défense à prendre des mesures pour créer un milieu de travail plus inclusif et accessible aux personnes en situation de handicap. Les communications à l'appui de la JIPH comprenaient également un site Web, une campagne promotionnelle dans les bases et les escadres pour rejoindre les membres de l'Équipe de la Défense occupant des emplois de bureau non traditionnels, ainsi qu'un message conjoint des co-champions pour les personnes en situation de handicap.

Efforts supplémentaires de l'Équipe de la Défense :

En plus des activités dirigées par le responsable du pilier, les organisations de niveau 1 (N1), y compris le sous-ministre adjoint (Politiques) (SMA[Pol]), ont organisé des possibilités de communications et d'apprentissage en reconnaissance de la JIPH. Les activités, y compris les communications avec tous les membres du personnel du SMA(Pol), visent à souligner l'importance de la JIPH et à promouvoir l'accessibilité en milieu de travail. Une séance d'apprentissage propre aux N1, dirigée par le conseiller intersectionnel du SMA(Pol) dans le but de mieux comprendre les handicaps et de promouvoir les droits et le bien-être des personnes en situation de handicap en milieu de travail, a également eu lieu.

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 en situation de handicap.

- ✓ **Responsable de N1** : Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, CCPC
- ✓ **Soutien de N1** : Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])
- ✓ **Échéance** : décembre 2024
- ✓ **Indicateur de rendement** : Plan de communication sur l'accessibilité est élaboré.
- ✓ **Source de données** : Achevé oui ou non

Résultat de l'indicateur de rendement :

Avec le soutien du sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP]), le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) a élaboré et mis en œuvre une stratégie de communication sur l'accessibilité pour l'Équipe de la Défense afin

d'accroître la sensibilisation à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

La stratégie de communication comprenait des articles à l'échelle de l'Équipe de la Défense qui ont été distribués par courriel et publiés dans les Nouvelles de l'Équipe de la Défense hebdomadaires, ainsi que des programmes connexes. La mise en œuvre de la stratégie a consisté à fournir des communications et des programmes sur des sujets, notamment : Mois de la sensibilisation à l'autisme, processus de rétroaction et sondage de l'Équipe de la Défense sur la détermination des obstacles, Semaine nationale de l'accessibilité, lancement du Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022, Semaine de la neurodiversité dans la fonction publique (SNFP) 2024 et Journée internationale des personnes en situation de handicap (JIPH) 2024. On a aussi créé une page Web publique sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense à Canada.ca. La mise en œuvre de la page Web est prévue pour 2025.

Efforts supplémentaires de l'Équipe de la Défense

L'accessibilité a également été une priorité de la Stratégie pluriannuelle d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) du sous-ministre adjoint (Politiques) (SMA[Pol]) pour s'assurer que l'inclusion des personnes en situation de handicap est une priorité clé au sein de l'organisation de niveau 1. L'accessibilité a été intégrée dans l'EDIA complet du SMA(Pol), un effort visant à créer un environnement plus inclusif et à favoriser une culture de sensibilisation au handicap et l'importance des pratiques sur l'accessibilité.

Activité 1.3

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

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

Résultat de l'indicateur de rendement :

Avec le soutien du sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP]), le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) a élaboré et mis en œuvre une campagne de sensibilisation à l'accessibilité. La campagne de sensibilisation comprenait un total de 31 présentations avec des produits d'information personnalisés.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) et le directeur – Inclusion ont dirigé diverses séances de sensibilisation à l'accessibilité tout au long de l'année 2024. Les séances ont ciblé divers groupes et niveaux de l'Équipe de la Défense, notamment les tables de concertation des cadres supérieurs, les séances de discussion à l'échelle de l'Équipe de la Défense et de l'organisation de niveau 1, les membres des FAC dans les bases et escadres, les communautés d'accessibilité internes, ainsi que les communautés de gestionnaires. Les sujets des séances comprenaient les obstacles systémiques à l'accessibilité, les obstacles comportementaux, la culture, le processus de rétroaction sur l'accessibilité, le retour au bureau dans le contexte de l'accessibilité, les mesures d'adaptation et l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense en général.

En plus des séances internes, des organismes externes et des ministères ont communiqué avec le BAED et le DI pour parler de l'accessibilité et de la vision de l'accessibilité dans le contexte de l'Équipe de la Défense.

En raison de la forte demande pour les séances, la campagne de sensibilisation a été moins ciblée que ce qui avait été prévu au départ. Pour cette raison, des lacunes ont été relevées dans les activités de sensibilisation qui ont été menées. Les demandes de séances dans l'ensemble de l'Équipe de la Défense et à l'extérieur ont été démontrées, et l'engagement sur les sujets abordés pendant la séance a validé le besoin et l'enthousiasme pour ce type de sensibilisation. Par conséquent, le BAED en fera une occasion d'apprentissage à l'avenir et planifiera une nouvelle campagne ciblée au cours de la prochaine année.

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, le Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022 a marqué 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. Par conséquent, il s'agit du premier rapport annuel sur les progrès accomplis en ce qui concerne les obstacles à l'emploi cernés propres aux FAC. Ce changement reconnaît l'universalité du service comme une politique centrale 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 en situation de handicap, qui restent sous-représentées dans l'effectif de la fonction publique, 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 ministère de la Défense nationale (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 \(PSE\)](#).

Sur la base des données de représentation de l'auto-identification de 2023, l'effectif de la fonction publique du MDN compte un peu plus de 30 000 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 ministère de la Défense nationale 30 996
- 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) : 20 %
 - Commis aux écritures et aux règlements (CR) : 10 %
 - Technologies de l'information (TI) : 8%
 - Manœuvres et métiers (GL) : 8%
 - Services généraux (GS) : 7 %

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 le handicap 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 en situation de handicap.

Obstacles nouvellement identifiés en 2024

- L'affectation inefficace de temps et de fonds à la formation linguistique cause du stress, des heures supplémentaires et un temps d'apprentissage insuffisant pour certaines personnes en situation de handicap.
- La formation en langue seconde, en ce qui concerne les services fournis par des organisations externes et le manque de mesures d'adaptation disponibles, constitue un obstacle pour certaines personnes en situation de handicap.
- Les obstacles à la participation à l'instruction offerte par le Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD) ont été cernés, y compris l'absence de sous-titrage codé.
- Une preuve médicale d'un handicap continue d'être demandée à l'appui des demandes de mesures d'adaptation, malgré la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité du gouvernement du Canada.
- Les politiques et processus officiels en matière de déplacements ne sont pas entièrement accessibles et ne priorisent pas toujours le besoin de mesures d'adaptation.

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 en situation de handicap.

Il y a une augmentation du recrutement, du maintien en poste et de la promotion des personnes en situation de 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 groupes visés par l'EE, y compris les personnes en situation de handicap, et faire rapport à ce sujet.

- ✓ **N1 responsable** : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- ✓ **N1 de soutien** : Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC), toutes les 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

Résultats des indicateurs de rendement :

En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'activité ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Conformément à la mise en œuvre par le gouvernement du Canada de [« Rien sans nous » : Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique](#), le ministère de la Défense nationale (MDN) s'engage à améliorer la représentation des personnes en situation de handicap au sein de l'effectif. Des objectifs pour l'embauche et la promotion de personnes en situation de handicap seront établis et inclus dans le plan de 2024 à 2027 pour l'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion (EEDI) proposé pour l'effectif de la fonction publique. Le SMA(RH-Civ) aide également les N1 à atteindre leurs objectifs d'embauche en lançant de façon proactive des processus de dotation ciblés pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. De plus, le SMA(RH-Civ) dirige un groupe de travail pour élaborer et proposer des objectifs d'inclusion pour l'effectif de la fonction publique.

Il est maintenant obligatoire que tous les énoncés des critères de mérite (ECM) du MDN comprennent l'énoncé suivant dans la section sur les besoins organisationnels : « Pour les besoins de la diversification de l'effectif, une attention particulière pourrait être accordée aux candidats qui auront indiqué leur appartenance à l'un des groupes suivants, visés par l'équité en matière d'emploi : Autochtones, personnes handicapées, membres d'une minorité visible et femmes. »

Efforts supplémentaires de l'Équipe de la Défense :

Il existe d'autres pratiques d'emploi de soutien dans les organisations de niveau 1 (N1) au sein de l'Équipe de la Défense à l'appui de l'embauche de personnes en situation de handicap. Par exemple, de nombreuses organisations de N1 ont signalé que : les énoncés des critères de mérite (ECM) comprennent de façon proactive une formulation qui soutient un effectif diversifié de l'Équipe de la Défense et mettent l'accent sur la prise en compte des personnes en situation de handicap et des candidats d'autres groupes méritants visés par l'équité en matière d'emploi; l'utilisation de bassins de recrutement ciblés pour les personnes en situation de handicap; l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) propres aux organisations de N1, en mettant l'accent sur l'augmentation de la représentation des personnes en situation de handicap au sein de leur organisation de N1.

Parmi les exemples précis, dans l'espace d'embauche, mentionnons un partenariat entre Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC) et le SMA(RH-Civ) en septembre 2024 qui a vu le lancement d'un processus d'embauche visant particulièrement les personnes en situation de handicap. Le but était de créer un bassin de candidats de DS-03 (Services scientifiques de la défense) et d'embaucher 10 personnes en situation de handicap.

Activité 2.2

Réaliser des examens des systèmes d'emploi principaux sous le prisme de l'intersectionnalité ou 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** : sous-ministre adjoint (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 fonctionnaires fédéraux (SAFF) pour les questions connexes (ventilés par organisation de N1/groupe visé par l'EE)
- ✓ **Source de données 2** : SAFF

Résultats des indicateurs de rendement :

En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'activité ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le SMA(RH-Civ) a commencé à travailler sur l'examen des systèmes d'emploi pour l'effectif de la fonction publique, qui devrait être terminé en 2026. L'élaboration du plan de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI) pour 2024-2027 est également en cours. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2024, qui est ouvert jusqu'au 31 décembre 2024, seront examinés dès que l'information sera disponible.

Activité 2.3

Diriger la mise en œuvre du passeport d'accessibilité.

- ✓ **N1 responsable** : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- ✓ **N1 de soutien** : Toutes les organisations de N1
- ✓ **Échéance** : AF 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

Résultats de l'indicateur de rendement :

Le résultat de l'indicateur n'est pas disponible pour la période de rapport d'étape de 2024, puisque le volume des questions liées au passeport adressées au SMA(RH-Civ) n'a pas fait l'objet d'un suivi. Le moment de la publication du Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022 en septembre 2024 et du rapport d'étape de 2024 a créé une période de rapport complexe. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'activité ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada a récemment été mis en place au printemps 2024. L'exécution opportune de la mise en œuvre a été assurée par le directeur, Programmes et services liés à l'effectif – Opérations (Dir PSE), et l'opérationnalisation subséquente dirigée par le Bureau de gestion de l'invalidité (BGI). Pour soutenir la transition et le maintien en service par la suite, une ressource dédiée du Dir PSE travaille avec le BGI.

Afin d'appuyer la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail, le SMA(RH-Civ) a collaboré et consulté le Groupe consultatif de la Défense pour les personnes handicapées (GCDPH) sur la mise en œuvre du plan visant à assurer une approche inclusive. Le SMA(RH-Civ) a élaboré et mis en œuvre un plan complet de communication et de mobilisation qui comprenait une séance d'information à l'intention des gestionnaires. Environ 200 gestionnaires ont participé à la séance d'information. Bien que le Ministère ne fasse pas le suivi de l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail, le BGI a fait la promotion et appuyé l'utilisation du

passerport dans le cadre des pratiques de gestion du handicap et signale certaines utilisations par les clients.

Efforts supplémentaires de l'Équipe de la Défense :

À l'appui de la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité du gouvernement du Canada, les organisations de niveau 1 (N1) de l'Équipe de la Défense ont signalé avoir amplifié l'annonce et la socialisation du Passeport pour l'accessibilité, encouragé les employés et géré leur participation aux séances d'information.

Effectif : Forces armées canadiennes (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 en situation de handicap sont parfois harcelés lorsqu'ils ne participent pas aux déploiements.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes en situation de 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 du 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 en situation de handicap.

- ✓ **N1 responsable** : Équité en matière d'emploi des FAC, CCPC
- ✓ **N1 de soutien** : Chef du personnel militaire (CPM)
- ✓ **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

Résultats de l'indicateur de rendement :

En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'activité ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Les FAC s'engagent à l'équité en matière d'emploi dans le but d'avoir un effectif représentatif et d'atteindre une participation équitable en éliminant tout désavantage en matière d'emploi subi par les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. L'auto-identification est essentielle pour que les FAC soient en mesure d'établir et de signaler la représentation des groupes désignés aux fins de l'EE, y compris les personnes en situation de handicap, à l'avenir. La participation à l'auto-identification est également le seul moyen de recueillir des renseignements complets et exacts sur la représentation au sein des FAC.

En 2024, l'équipe de l'équité en matière d'emploi (EE) des Forces armées canadiennes (FAC), sous la direction du chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC), a commencé à travailler à l'appui d'une meilleure auto-identification pour les FAC. Bien que les renseignements sur l'auto-identification soient actuellement recueillis dans les FAC, nous avons examiné les moyens de recueillir, de traiter et d'entreposer ces renseignements et la façon dont ils sont traités avec le plus haut degré de confidentialité et de protection des renseignements personnels. Dans un premier temps, on discute d'un système et d'un outil des solutions de technologie de l'information (TI)

mises à jour qui permettraient de s'assurer que la collecte des données sur l'EE peut se faire de manière sécuritaire et numérique. Il s'agissait d'un élément fondamental, car le fait de s'assurer que la solution et l'outil sont distincts du système actuel et que la vie privée des membres des FAC et leurs renseignements personnels sont protégés et utilisés uniquement aux fins prévues permettra d'accroître la confiance des militaires dans le processus par conséquent, la participation à l'auto-identification à l'avenir.

Les travaux visant à trouver une solution et un outil de TI se poursuivront en 2025, tout comme l'établissement d'objectifs pour les personnes en situation de handicap en tant que groupe visé par l'EE et la production de rapports sur les résultats avec les autres groupes désignés visés par l'EE.

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 contrôle sur l'accessibilité
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Résultat de l'indicateur de rendement :

En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'activité ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

La liste de contrôle sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense a été élaborée par le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) au sein du Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC), lequel a eu des discussions avec divers groupes et comités. La mise en œuvre complète et officielle de la liste de vérification aura lieu au début de 2025.

Une fois entièrement mise en œuvre, le chef du personnel militaire (CPM) s'engage à appliquer la liste de contrôle lorsqu'il examine les nouvelles politiques, les nouveaux programmes et les nouveaux systèmes des FAC afin de garantir l'élimination des obstacles à l'accessibilité, dans la mesure du possible, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Actuellement, l'approbation des politiques, des programmes et des systèmes du CPM est tenue de subir une analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus. Le modèle

d'ACS Plus utilisé comprend des éléments liés directement au fait que s'assurer que la politique tient compte de l'accessibilité, y compris la détermination des obstacles pour les membres, la consultation avec le Groupe consultatif de la défense pour les personnes handicapées (GCDPH), et s'assurer que la politique elle-même et les documents connexes sont accessibles. En plus de l'ACS Plus, les membres du CPM sont encouragés à communiquer avec leurs représentants de N1, comme le représentant des mesures d'adaptation, le représentant de la santé et de la sécurité au travail ou les représentants de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour obtenir du soutien dans l'examen des politiques, programmes et systèmes, ou s'ils ont relevé des obstacles à l'accessibilité dans leur milieu de travail.

Le CPM continuera de travailler avec le BAED et le directeur – Inclusion au sein du CCPC pour tirer parti de la liste de contrôle sur l'accessibilité pour les programmes, politiques et systèmes d'emploi des FAC. L'utilisation de la liste de contrôle sur l'accessibilité, en plus des examens de l'ACS Plus, permettra un examen plus approfondi des besoins en matière d'accessibilité, ainsi que l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles.

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 (CPM)
- ✓ **N1 de soutien** : Chef – 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

Résultat de l'indicateur de rendement :

En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'activité ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Un examen des normes opérationnelles minimales liées à l'U de S, en vue d'assurer l'efficacité opérationnelle des FAC a été effectué au cours de la dernière année. Les modifications majeures à la série 5023 des Directives et ordonnances administratives de la défense (DOAD), intitulée Universalité du service (U de S), sont en voie d'être publiées et mises en œuvre le 1^{er} avril 2025. Le CPM travaillera avec le Bureau de

l'accessibilité de l'Équipe de la Défense et le directeur – Inclusion du CCPC pour discuter des échéances associées à l'examen de la politique d'U de S et ses normes afin de s'assurer qu'elles s'harmonisent mieux et répondent à l'évolution des rôles et des opérations des FAC et de refléter l'évolution du droit canadien 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.)

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 *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- ✓ **N1 responsable** : Chef du personnel militaire (CPM)
- ✓ **N1 de soutien** : Commandants d'armée
- ✓ **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)

Résultat de l'indicateur de rendement :

Le résultat de l'indicateur pour l'activité 2.7 n'est pas disponible pour la période de rapport d'étape 2024. Le nombre de candidatures supplémentaires traitées après le test d'aptitude n'est pas disponible pour la période d'établissement de rapport d'étape de 2024 en raison des changements apportés au protocole provisoire de dérogation aux tests d'admissibilité. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'avancement des activités ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le chef du personnel militaire (CPM) a poursuivi son examen continu du test d'aptitude afin de mieux harmoniser les exigences opérationnelles et les limites des mesures d'adaptation avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Plus précisément, l'examen des taux de réussite au test d'aptitude et l'établissement de nouvelles normes pour le test d'aptitude ont été effectués.

Dans le cadre du programme de maintenance continue des tests, nous avons examiné les taux de réussite au test d'aptitude au cours des dernières années, en mettant particulièrement l'accent sur la comparaison des taux de réussite avant et après la pandémie. Les constatations ont révélé une baisse des taux de réussite après la pandémie, en particulier dans le cas des seuils de percentiles des militaires du rang (MR) et des officiers, ce qui a augmenté le nombre de candidats qui respecteraient les seuils minimaux de MR et d'officiers. À la lumière de ces constatations, en avril 2024, de nouvelles normes ont été établies et mises en œuvre.

L'influence potentielle des nouvelles normes sur les exigences opérationnelles pour augmenter le nombre de candidatures n'a pas pu être examinée en raison du protocole provisoire de dérogation aux tests d'aptitude qui a été mis en place en décembre 2023. De plus, le retrait complet du test d'aptitude du processus de recrutement, à compter d'octobre 2024, nuira à l'examen continu de l'aptitude à l'avenir. Par conséquent, une nouvelle activité et un nouvel indicateur seront envisagés pour la période de planification et de rapport 2025 sur l'accessibilité.

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 en situation de 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 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.
- L'environnement bâti des bases et des escadres n'est pas accessible par conception.
- 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 intégré de rapports pour l'IE (SIRIE)

Résultat de l'indicateur de rendement :

Le résultat de l'indicateur pour l'activité 3.1 n'est pas disponible pour la période de rapport d'étape 2024. L'activité repose sur la réalisation de l'activité 3.2, qui est en cours.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Dans le domaine prioritaire « Environnement bâti », le sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) (SMA[IE]) demeure déterminé à évaluer et à améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti au sein du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes. En 2024, aucune vérification de l'accessibilité n'a été entreprise, car les travaux devaient être enchaînés avec l'activité 3.2, qui est en cours. Une chronologie prévue de l'activité sera discutée et indiquée dans le cadre des activités de planification et de rapport de 2025 sur l'accessibilité.

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 (NCAI) devrait être publiée d'ici le deuxième trimestre 2024.
- ✓ **Indicateur de rendement 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 de données 1** : Informations sur le projet, ensemble de données administratives
- ✓ **Indicateur de rendement 2** : Les Instructions techniques du Génie construction (ITGC) sont converties en une norme du Directeur – Services d'architecture et de génie (DSAG) sur la conception accessible et inclusive. La norme DAES est émise pour être utilisée, ou non.
- ✓ **Source de données 2** : Ensemble d'instruments de politique ES et bulletins techniques publiés.

Résultats de l'indicateur de rendement :

Indicateur de rendement 1 : Le SMA(IE) a indiqué que 0 cas signalé ou enregistré n'a pas tenu compte des exigences en matière d'accessibilité, soit sans motif, soit pour une dérogation mineure approuvée.

Indicateur de rendement 2 : Le SMA(IE) indique que les Instructions techniques du Génie construction (ITGC) sont convertis en une norme sur la conception accessible et inclusive du Directeur – Services d'architecture et de génie (DSAG), mais que les travaux se poursuivent.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

La nouvelle norme sur la conception accessible et inclusive (NCAI) n'est pas encore publiée. Cependant, le contenu est suffisamment prêt pour que l'équipe d'architecture puisse donner des conseils sur le contenu des nouveaux projets concernant les améliorations requises. Entre-temps, les anciennes normes d'accessibilité continuent d'être utilisées.

Le SMA(IE) a également mené des consultations approfondies avec divers intervenants clés, y compris les groupes consultatifs de la Défense et les intervenants internes en matière d'infrastructure et d'environnement concernant la NCAI. Bien que les

consultations aient pris plus de temps que prévu, les commentaires reçus ont amélioré la qualité du produit. La publication de la nouvelle norme est prévue pour la fin de janvier 2025.

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 en situation de handicap ont permis de souligner le fait que bon nombre des programmes, procédures, politiques et services actuels obligent les personnes en situation de 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 exempte d'obstacles, il faudra veiller à ce que tous les programmes, services, politiques et processus soient accessibles par 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 en situation de 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 en situation de 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 en situation de 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 en situation de 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

Résultat de l'indicateur de rendement :

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) a mis en œuvre un processus officiel de rétroaction en septembre 2024.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

L'Équipe de la Défense a publié la première version de son processus officiel de rétroaction sur l'accessibilité en septembre 2024 par la publication du Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022 et, par la suite, au moyen du rapport d'étape ci-joint.

L'élément clé du processus officiel de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense est la mise en œuvre du [Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#), qui a été élaboré pour soumettre et recevoir des commentaires sur l'accessibilité et demander des formats accessibles de documents et/ou de produits, ainsi que pour aider à localiser des ressources liées à l'accessibilité.

Le formulaire de rétroaction et de demande sur l'accessibilité est un formulaire Web accessible au public qui peut être utilisé par tous les membres de l'Équipe de la Défense, y compris les employés du ministère de la Défense nationale (MDN) et les membres des Forces armées canadiennes (FAC), les membres de la famille des membres des FAC, les entrepreneurs, les visiteurs et toute personne du public canadien. La rétroaction peut être soumise de façon anonyme ou avec des coordonnées personnelles pour un suivi supplémentaire de la rétroaction.

Les commentaires sont les bienvenus sur les plans d'accessibilité, les rapports d'étape ou tout obstacle rencontré lors de l'interaction avec les services, les programmes, les politiques, les pratiques, les bureaux, les bases et escadres ou les événements du MDN et des FAC. Vos commentaires seront utilisés pour améliorer l'accessibilité au MDN et dans les FAC. Grâce à la mise en œuvre du processus officiel de rétroaction, l'Équipe de la Défense peut faire le suivi des obstacles, trouver des solutions de façon proactive et veiller à ce que tous les programmes, services, politiques et processus de l'Équipe de la Défense soient accessibles par la conception.

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

Résultat de l'indicateur de rendement :

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense a dirigé environ XX consultations et y a participé en 2024.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) a dirigé et participé à de nombreuses consultations, offrant des conseils sur la façon de rendre les services, les programmes et les politiques plus accessibles au sein de l'Équipe de la Défense. Les sujets des consultations comprenaient, sans s'y limiter, la conception de l'environnement bâti, les mesures d'adaptation, le retour au bureau, les objectifs d'inclusion et l'universalité du service (U de S).

Bien que les commentaires et le soutien du BAED aient été fortement recherchés, le bureau n'avait pas suffisamment de ressources pour être en mesure de répondre à toutes les demandes de soutien. Le BAED a été doté à son effectif initial en octobre 2024 et a été en mesure de répondre aux demandes de soutien et d'orientation.

Activité 4.3

Ajouter une liste de contrôle sur 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 en situation de 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
- ✓ **Source de données** : Ensemble de données administratives

Résultat de l'indicateur de rendement :

La liste de contrôle de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense a été élaborée en février 2024.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

La liste de contrôle sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense a été élaborée par le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) au sein du Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC) en février 2024 à la suite de consultation d'autres ministères ou organismes du gouvernement du Canada.

L'objectif de la liste de contrôle est d'être utilisée comme guide pour appliquer une optique d'accessibilité à l'examen des politiques, des lignes directrices, des programmes et des services du Ministère et d'avoir établi une liste de contrôle. L'utilisation d'une liste de contrôle normalisée permet de s'assurer que l'accessibilité est prise en compte de façon uniforme et que la justification de l'inclusion ou de la non-inclusion figure au dossier pour toutes les politiques, lignes directrices, services et programmes.

La liste de contrôle sur l'accessibilité a fait l'objet de divers groupes et comités. La mise en œuvre complète et officielle de la liste de vérification aura lieu au début de 2025.

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 des services numériques (GSN) (auparavant appelé le Groupe du Dirigeant principal de l'information [Gp DPI]).

Les TIC désignent les logiciels et le matériel disponibles qui soutiennent les objectifs d'accessibilité et permettent aux employés et employées en situation de 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 des services numériques 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 en situation de 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 par conception (p. ex. Power BI et Adobe Acrobat).

Obstacles nouvellement identifiés en 2024

- Les biais potentiels dans les outils d'intelligence artificielle (IA) en fonction des matériaux avec lesquels ils sont formés et de la personne qui les forme.
- Les écouteurs ordinaires fournis aux employés du MDN ne sont pas compatibles avec les appareils auditifs.
- Il y a souvent un manque d'équipement de son approprié pendant les séances de discussion ouverte, ce qui crée un obstacle à l'audition et à la compréhension des interlocuteurs.
- Les problèmes de gestion de l'approvisionnement liés à l'acquisition de matériel spécialisé dans le cadre des demandes de mesures d'adaptation ont été soulevés.
- Il n'y a pas de service centralisé de soutien des technologies de l'information (TI) dans les bases et les escadres, ce qui entraîne un soutien incohérent.
- Le sous-titrage codé n'est pas toujours activé lors des réunions.

Résultat souhaité

Les employés et employées, et les membres des FAC en situation de 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 des services numériques (GSN), (auparavant appelé le Groupe du Dirigeant principal de l'information [Groupe DPI])
- ✓ **N1 de soutien** : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)
- ✓ **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'outil de GSTIE (oui/non).
- ✓ **Source de données** : GSTIE

Résultat de l'indicateur de rendement :

L'élaboration d'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 se poursuit.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le Groupe des services numériques (GSN) a lancé un projet d'amélioration de l'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC) au printemps 2024. Le projet vise à mettre en œuvre la gouvernance interne et les processus nécessaires pour respecter tous les engagements du GSN décrits dans le Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022. Ce projet est toujours en cours d'élaboration ; les progrès ont été bloqués en raison d'une pénurie de ressources. Toutefois, les travaux ont repris et devraient être terminés d'ici fin janvier 2025, à condition que GSN reçoive les ressources supplémentaires pour lesquelles il a demandé un financement.

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** : Le Groupe des services numériques (GSN), (auparavant appelé le Groupe du Dirigeant principal de l'information [Groupe DPI])
- ✓ **N1 de soutien** : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)
- ✓ **Échéance** : mars 2025

- ✓ **Indicateur de rendement** : Si le processus a été mis en œuvre dans la GSTIE et que les demandes font l'objet d'un suivi (oui/non).
- ✓ **Source de données** : GSTIE

Résultat de l'indicateur de rendement :

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. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'avancement des activités ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Les progrès de l'activité 5.2 sont actuellement retardés puisqu'ils sont directement liés à l'activité 5.1, qui est toujours en cours.

Comme l'indique l'activité 5.1, le Groupe des services numériques (GSN) a lancé un projet d'amélioration de l'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC) au printemps 2024. Le projet est toujours en cours, et les progrès ont été retardés en raison d'une pénurie de ressources. Les travaux ont repris et l'échéance de mars 2025 pour l'achèvement reste réalisable. La probabilité de retard est faible, à condition que l'activité 5.1 soit financée et achevée.

Entre-temps, le suivi de toutes les demandes d'adaptation relatives aux TIC pour les utilisateurs et les utilisatrices au moyen de l'outil de gestion des services de technologie de l'information d'entreprise (GSTIE) peut être effectué en apportant de légères améliorations aux tableaux de bord Power BI existants de la GSTIE.

Activité 5.3

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

- ✓ **N1 responsable** : Le Groupe des services numériques (GSN), (auparavant appelé le Groupe du Dirigeant principal de l'information [Groupe DPI])
- ✓ **N1 de soutien** : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)
- ✓ **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 la GSTIE et l'Intranet de la Défense (oui/non).
- ✓ **Source de données** : GSTIE et Intranet de la Défense

Résultat de l'indicateur de rendement :

Un catalogue en ligne des solutions matérielles et logicielles pertinentes et déjà approuvées n'a pas été publié. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'avancement des activités ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Les progrès par rapport à cette activité sont interrompus en raison d'une pénurie de ressources. Toutefois, les travaux ont repris dans le but de terminer un projet de cadre d'ici la fin janvier 2025. Le catalogue en ligne des solutions matérielles et logicielles pertinents et déjà approuvés est aligné sur le catalogue existant élaboré dans le passeport d'accessibilité en milieu du travail du gouvernement du Canada par le Secrétariat du Conseil du Trésor. L'achèvement et la mise en œuvre du catalogue en ligne de l'Équipe de la Défense dépendent de ressources supplémentaires pour lesquelles le Groupe des services numériques (GSN) a demandé un financement.

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 approuvés, 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** : Le Groupe des services numériques (GSN), (auparavant appelé le Groupe du Dirigeant principal de l'information [Groupe DPI])
 - ✓ **N1 de soutien** : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)
 - ✓ **Échéance** : décembre 2024
 - ✓ **Indicateur de rendement** : Si le processus est documenté avec la signature DGUIT (oui/non).
 - ✓ **Source de données** : GSTIE, DOAD, Intranet de la Défense

Résultat de l'indicateur de rendement :

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 n'a pas encore été approuvée.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Au printemps 2024, le Groupe des services numériques (GSN) a lancé un projet d'amélioration de l'accessibilité aux TIC qui vise à mettre en œuvre la gouvernance interne et les processus établis nécessaires pour respecter tous les engagements du

GSN dans le Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022. Le projet a été interrompu en raison d'une pénurie de ressources. Les travaux ont repris et devraient être terminés d'ici fin mars 2025, à condition que DSG reçoive les ressources supplémentaires pour lesquelles elle a demandé un financement. Le projet visant à offrir une approche commune et normalisée pour offrir des services d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) est toujours en cours. Le projet comprend un plan de communications conjoint avec le sous-ministre adjoint – Ressources humaines -Civils (SMA[RH-Civ]), qui est en cours d'élaboration afin de garantir qu'une fois le catalogue élaboré, il soit largement communiqué aux groupes d'intervenants, y compris par l'intermédiaire du Bureau de gestion de l'invalidité.

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.
- 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).

Obstacles nouvellement identifiés en 2024

- L'absence d'interprétation ASL ou LSQ pendant les séances de discussion ouverte, de réunions et d'événements.
- L'absence de diffusion préalable des documents lors des séances de discussion ouverte, de réunion ou d'événements.

- Un manque de renseignements sur l'intranet à propos du Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, le Directeur – Droits de la personne et diversité et autres ressources connexes.
- Les mécanismes pour signaler les obstacles et demander une rétroaction ne sont pas bien connus.

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

Résultat de l'indicateur de rendement :

Aucune plainte n'a été reçue concernant les publications de l'Équipe de la Défense par le sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP]).

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Tout le contenu produit et diffusé par l'équipe du SMA(AP) répond aux exigences législatives en matière d'accessibilité. Le SMA(AP) s'est assuré de produire et de diffuser du contenu accessible à l'Équipe de la Défense.

Le processus de conformité interne des Communications internes ministérielles permet de s'assurer que l'accessibilité est prioritaire avant la publication, et que tout différend est transmis au niveau du directeur aux fins de résolution.

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

Résultat de l'indicateur de rendement :

Aucune plainte n'a été reçue concernant les publications externes du SMA(AP).

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Tout le contenu produit et diffusé par l'équipe du SMA(AP) répond aux exigences législatives en matière d'accessibilité. Le SMA(AP) s'est assuré de produire et de diffuser du contenu accessible à l'Équipe de la Défense.

Le processus de conformité interne des Communications internes ministérielles permet de s'assurer que l'accessibilité est prioritaire avant la publication, et que tout différend est transmis au niveau du directeur aux fins de résolution.

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 de 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

Résultat de l'indicateur de rendement :

À ce jour, aucune plainte liée aux communications accessibles n'a été reçue dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

À titre de responsable du domaine prioritaire des communications, le sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP]) continue d'encourager et de promouvoir l'utilisation des communications accessibles pour la diffusion interne et externe à tous les membres de l'Équipe de la Défense, conformément aux Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et activités de communication du gouvernement du Canada.

Efforts supplémentaires de l'Équipe de la Défense :

Les N1 individuels font également état de la sensibilisation et de l'utilisation des normes de communication accessibles, en plus d'encourager leur utilisation par leurs employés. Voici quelques exemples :

Les services généraux du Groupe des services numériques (GSN) ont communiqué et appliqué les exigences et les outils en matière d'accessibilité tout au long de leur soutien aux événements en direct. Cela comprenait l'investissement dans des technologies qui ajoutent des fonctionnalités qui réduisent les obstacles à la participation aux événements en ligne. De même, les normes d'accessibilité et les pratiques exemplaires pour le D365 sont appliquées dans les dépôts d'information D365 à venir du GSN où les employés effectueront la majorité de leur travail. Le GSN prévoit également des formulaires de rétroaction sur l'expérience utilisateur qui permettront aux propriétaires de sites d'obtenir une rétroaction sur l'accessibilité et d'autres obstacles.

Le groupe du sous-ministre adjoint (Politiques) (SMA[Pol]) pour l'équité, la diversité et l'inclusion a fait la promotion et mis en œuvre des normes de communication accessibles pour le bulletin trimestriel qu'il diffuse à l'organisation. Ce faisant, ils ont veillé à ce que le bulletin trimestriel soit également conforme aux Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et activités de communication. Le bulletin, qui vise à sensibiliser les gens aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion, a souligné plusieurs événements et journées de sensibilisation liés à l'accessibilité, notamment le Mois international de la sensibilisation à la douleur. En soulignant ces événements, le bulletin vise à éduquer les lecteurs et à favoriser une meilleure compréhension de l'importance de l'accessibilité dans la création d'un milieu de travail plus inclusif.

L'équipe des communications et du marketing de l'équipe du Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (CSRIS) a fait de la création de produits et d'activités de communication accessibles une priorité absolue pour l'organisation. Le CSRIS s'engage à veiller à ce que tous les documents de communication internes et externes respectent les normes d'accessibilité les plus élevées. Cela comprend les normes d'accessibilité du contenu Web et l'assurance que le matériel est disponible en plusieurs formats. Les membres de l'équipe du CSRIS ont été encouragés à participer à l'atelier de trois heures « Le langage simple : Une voix claire pour le langage simple au Canada est une bonne communication et une exigence de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* », qui couvre des sujets comme le besoin d'un langage simple, les avantages d'un langage simple, les conseils sur le langage clair et simple. Le CSRIS

effectue des vérifications régulières du matériel de communication pour s'assurer qu'il est conforme.

Le sous-ministre adjoint (Services d'examen) (SMA[Svcs Ex]) a transmis un communiqué ciblé à leurs employés en l'honneur de la Semaine internationale des personnes sourdes, qui comprenait des ressources et des conseils sur la façon d'accéder à l'interprétation en langue des signes américaine (ASL) ou en langue des signes québécoise (LSQ). Des groupes du SMA(Svcs Ex) ont également suivi une formation en langage clair et simple, et d'autres séances sont prévues.

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 en situation de 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.

Obstacle nouvellement identifié en 2024

- Un nombre limité de places de stationnement accessibles à la Base des Forces canadiennes (BFC) Halifax a été identifié.

Résultats souhaités

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

- ✓ **N1 responsable** : GSFC(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 de données** : Rapport d'analyse Web

Résultat de l'indicateur de rendement :

Le Groupe de soutien des Forces canadiennes (Ottawa-Gatineau) (GSFC[O-G]) a récemment mis à jour et publié le site Web qui fournit des renseignements pour obtenir un stationnement derrière les barrières au complexe Carling. En raison du calendrier de mise en œuvre et du rapport d'étape, le résultat de l'indicateur n'est pas disponible.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le Groupe de soutien des Forces canadiennes (Ottawa-Gatineau) (GSFC[O-G]) a récemment réécrit la politique et publié sur le site Web qui explique le processus d'acquisition d'un stationnement accessible. Les processus internes ont été mis à jour. Les personnes qui ont besoin d'un stationnement à l'intérieur de la clôture ont accès à un processus pour demander l'accès. Environ 4 % des places de stationnement sont réservés aux personnes en situation de handicap, tandis que l'exigence est de 2 %.

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** : toutes les organisations de 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 de données** : Ensemble de données administratives

Résultats de l'indicateur de rendement :

L'activité 7.2. est annulée. Des renseignements contextualisés supplémentaires sont fournis dans la mise à jour de l'état d'avancement des activités ci-dessous.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Lors de la planification du projet pilote pour le complexe Carling, il a été déterminé qu'un travail plus fondamental visant à mieux comprendre le transport au sein de l'Équipe de la Défense était nécessaire pour pouvoir aller de l'avant avec un projet pilote qui serait applicable partout au Canada dans toutes les bases et escadres.

Pour s'assurer que l'Équipe de la Défense est en mesure d'éliminer et de prévenir les obstacles au transport, les efforts se sont orientés vers une analyse de l'environnement du transport de l'Équipe de la Défense. Bien qu'elle en soit aux premières étapes, l'activité comprendra des consultations, des exercices de schématisation et l'identification des intervenants. Ces travaux se poursuivront jusqu'en 2025 et influenceront les engagements pris dans le cadre du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2025.

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, et ce, 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 en situation de 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

Résultat de l'indicateur de rendement :

Le sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat]) a terminé et publié l'énoncé des travaux mis à jour.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

Le langage lié à l'accessibilité a été actualisé dans la norme de l'énoncé des travaux (EDT) et la norme de l'EDT a été publiée à la fin du mois de septembre 2024. De plus, le site intranet de l'EDT a été mis à jour à la fin du mois de septembre 2024 et comporte maintenant un modèle d'EDT téléchargeable pour les tâches de soutien mineures et les services professionnels, tandis que le Manuel d'administration de l'approvisionnement (MAA) 3.2.7.1 a également été mis à jour.

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.

Résultats de l'indicateur de rendement :

Le sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat]) est sur la bonne voie pour respecter son échéancier de mars 2028. En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

La révision du chapitre 1.10.2 du Manuel d'administration de l'approvisionnement (MAA) sur l'approvisionnement accessible est en cours. Le sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat]) est sur la bonne voie pour respecter son échéancier de mars 2028.

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 2025
- ✓ **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 (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.

Résultats de l'indicateur de rendement :

Indicateur de rendement 1 : Le sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat]) continue d'être en voie de respecter son échéancier de décembre 2025. En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape.

Indicateur de rendement 2 : En raison de l'échéancier pour la réalisation de cette activité, les résultats de l'indicateur ne sont pas disponibles pour la période 2024 visée par le rapport d'étape.

Mise à jour de l'état d'avancement des activités :

La nouvelle section du Guide de soutien technique (GST) qui couvre le soutien technique pour la gestion des approvisionnements et l'approvisionnement social est en cours. Les travaux seront achevés par étapes et devraient être terminés d'ici la date limite de décembre 2025.

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 sur le plan des 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 (BAED), 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 2022 et le rapport d'étape 2023. Bien que les indicateurs de rendement aient été intégrés au plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022, l'objectif du BAED est d'intégrer une solide stratégie de mesure du rendement dans le prochain Plan d'accessibilité 2025-2027.

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 et les résultats pour chacun des domaines prioritaires.

Établissement de rapports

En allant de l'avant avec la période visée de 2025-2027, le BAED continuera d'échanger avec les personnes en situation de 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 en situation de handicap. Le BAED continuera de suivre les progrès réalisés 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.

Conclusion

Le rapport d'étape de 2024 ci-joint démontre les efforts déployés par l'Équipe de la Défense pour atteindre l'objectif commun de créer un milieu de travail exempt d'obstacles. Bien que des mesures aient été prises pour atteindre cet objectif, nous avons reconnu qu'il reste encore beaucoup à faire pour créer un milieu de travail de l'Équipe de la Défense entièrement inclusif et accessible.

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 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 les employés et employées et à tous les militaires de maximiser leur contribution et d'atteindre leur plein potentiel.

Annexe A – Obstacles identifiés par domaine prioritaire

1. Culture

- Expériences de stigmatisation, d'exclusion et d'intimidation.
- Croyances, hypothèses et commentaires négatifs sur les personnes neuroatypiques.
- Termes péjoratifs utilisés pour désigner les personnes en situation de handicap.
- Attitudes négatives à l'égard des personnes en situation de handicap, et traitement négatif de celles-ci au sein des FAC.
- L'application du principe d'universalité du service amène à une stigmatisation des membres des FAC ayant un handicap ainsi qu'à de la discrimination à leur égard.
- 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.
- Les séances de discussion ouverte se déroulent exclusivement en personne, sans que des options hybrides ou des enregistrements soient mis à la disposition des participants.
- La socialisation de l'accessibilité est insuffisante, surtout à l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN).
- L'application incohérente de la politique permettant aux chiens d'assistance et aux chiens d'assistance en cours de dressage dans les bases et escadres a été soulevée comme un obstacle.
- Incertitude quant à la façon dont la *Loi canadienne sur l'accessibilité* s'applique aux Forces armées canadiennes.
- Incertitude quant à la façon dont la *Loi canadienne sur l'accessibilité* s'applique aux Forces armées canadiennes dans le contexte du logement des militaires et de leurs familles vivant sur les bases.

2. 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 en situation d'un ou plusieurs handicaps 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 en situation de handicap.

- 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 non en situation de handicap pour prouver sa valeur en tant qu'employé.
- Les membres de l'Équipe de la Défense en situation de handicap ne sont pas promus aussi rapidement.
- S'identifier comme une personne ayant en situation de 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 le handicap 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.
 - 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 en situation de handicap 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.
- Le retour au bureau présente des obstacles pour de nombreuses personnes en situation de handicap.

- 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 en situation de handicap se sentent moins en sécurité dans les bureaux physiques.
- Les processus d'entente de travail du MDN sont contradictoires et doivent être harmonisés.
- 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).
- L'affectation inefficace de temps et de fonds à la formation linguistique cause du stress, des heures supplémentaires et un temps d'apprentissage insuffisant pour certaines personnes en situation de handicap.
- La formation en langue seconde, en ce qui concerne les services fournis par des organisations externes et le manque de mesures d'adaptation disponibles, constitue un obstacle pour certaines personnes en situation de handicap.
- Les obstacles à la participation à l'instruction offerte par le Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD) ont été cernés, y compris l'absence de sous-titrage codé.
- Une preuve médicale d'un handicap continue d'être demandée à l'appui des demandes de mesures d'adaptation, malgré la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité du gouvernement du Canada.
- Les politiques et processus officiels en matière de déplacements ne sont pas entièrement accessibles et ne priorisent pas toujours le besoin de mesures d'adaptation.

2. Emploi (les membres des Forces armées canadiennes)

- 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 en situation de handicap et un 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

3. 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.
- L'environnement bâti des bases et des escadres n'est pas accessible par conception
- 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.

4. Conception et prestation de programmes et de services

- Bon nombre des politiques actuelles obligent les personnes en situation de 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 en situation de handicap ne sont pas adaptées.

5. 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 en situation de 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 par leur conception (p. ex. Power BI et Adobe Acrobat).
- Les biais potentiels dans les outils d'intelligence artificielle (IA) en fonction des matériaux avec lesquels ils sont formés et de la personne qui les forme.
- Les écouteurs ordinaires fournis aux employés du MDN ne sont pas compatibles avec les appareils auditifs.
- Il y a souvent un manque d'équipement de son approprié pendant les séances de discussion ouverte, ce qui crée un obstacle à l'audition et à la compréhension des interlocuteurs.
- Les problèmes de gestion de l'approvisionnement liés à l'acquisition de matériel spécialisé dans le cadre des demandes de mesures d'adaptation ont été soulevés.

- Il n'y a pas de service centralisé de soutien des technologies de l'information (TI) dans les bases et les escadres, ce qui entraîne un soutien incohérent.
- Le sous-titrage codé n'est pas toujours activé lors des réunions.

6. Communications (autres que les TIC)

- Souvent, les produits de communication ne sont pas rédigés en langage simple et clair.
- 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).
- L'absence d'interprétation ASL ou LSQ pendant les séances de discussion ouverte, de réunions et d'événements.
- L'absence de diffusion préalable des documents lors des séances de discussion ouverte, de réunion ou d'événements.
- Un manque de renseignements sur l'intranet à propos du Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, le Directeur – Droits de la personne et diversité et autres ressources connexes a été identifié comme obstacle.
- Les mécanismes pour signaler les obstacles et demander une rétroaction ne sont pas bien connus.

7. 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 en situation de 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.
- Un nombre limité de places de stationnement accessibles à la Base des Forces canadiennes (BFC) Halifax a été identifié.
- 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.

8. 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.

Annexe B – Survol des activités (2024)

1. Culture

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'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.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])	décembre 2024	Terminé
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 en situation de handicap.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])	décembre 2024	Terminé
1.3	Élaborer et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation à l'accessibilité.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])	décembre 2024	Terminé

2. Emploi (employées et employés civils du MDN)

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
2.1	Établir des objectifs annuels d'embauche, d'inclusion et de promotion pour les groupes visés par l'EE, y compris les personnes en situation de handicap et faire rapport à ce sujet.	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC) Toutes les organisations de N1	AF 2024-2025	En cours (sur la bonne voie)
2.2	Réaliser des examens des systèmes d'emploi principaux sous le prisme de l'intersectionnalité ou 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).	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])	S/O	2024-2027	En cours (sur la bonne voie)
2.3	Diriger la mise en œuvre du Passeport d'accessibilité.	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])	Toutes les organisations de N1	AF 2024-2025	En cours (sur la bonne voie)

2. Emploi (les membres des Forces armées canadiennes)

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
2.4	Le chef – Conduite professionnelle et 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 en situation de handicap.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Chef du personnel militaire (CPM)	décembre 2025	En cours (sur la bonne voie)
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 <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> .	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Chef du personnel militaire (CPM)	En cours – fera l'objet d'un rapport annuel	En cours (sur la bonne voie)
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 refléter l'évolution des lois canadiennes en matière de	Chef du personnel militaire (CPM)	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	En cours	En cours (sur la bonne voie)

	droits de la personne (c.-à-d. la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> , la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , etc.)				
2.7	Poursuite de la révision du test d'aptitude afin de mieux aligner les exigences opérationnelles et les limites d'adaptation avec la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> (LCA) et la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	Chef du personnel militaire (CPM)	Armée de terre Force aérienne Marine	En cours	Annulé

3. Environnement bâti

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'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.	Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) (SMA[IE])	S/O	Les calendriers des études et projets spécifiques seront identifiés lors de la phase d'évaluation.	En cours (sur la bonne voie)
3.2	Continuer à améliorer et à élaborer les documents relatifs à l'accessibilité de	Sous-ministre adjoint (Infrastructure et	S/O	T2 2024	En cours (retardé)

	<p>l'environnement bâti en faisant ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). 	environnement) (SMA[IE])			
--	--	--------------------------	--	--	--

4. Conception et prestation de programmes et de services

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
4.1	Faire en sorte, pour les personnes en situation de 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.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Toutes les organisations de N1	décembre 2024	Terminée

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.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	S/O	décembre 2024	Terminée
4.3	Ajouter une liste de contrôle sur 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 en situation de handicap sont pris en compte dans l'élaboration des politiques et des programmes.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Chef du personnel militaire (CPM) Toutes les organisations de N1	décembre 2024	En cours (retardé)

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

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'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	Groupe des services numériques (GSN)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)	décembre 2024	En cours (retardé)

	aux TIC des utilisateurs et utilisatrices.				
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.	Groupe des services numériques (GSN)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])	mars 2025	En cours (sur la bonne voie)
5.3	Établir un catalogue en ligne des solutions matérielles et logicielles pertinentes et déjà approuvées, et tenir ce catalogue à jour.	Groupe des services numériques (GSN)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])	décembre 2024	En cours (retardé)
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.	Groupe des services numériques (GSN)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])	décembre 2024	En cours (retardé)

6. Communications (autres que les TIC)

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
---------------	----------	------------------------	-----------------------	------------------------------	--------------------

6.1	Offrir un contenu accessible produit et diffusé par le SMA(AP) à l'Équipe de la Défense.	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])	S/O	En cours	Terminée
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.	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])		En cours	Terminée
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 .	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])	Toutes les organisations de N1	En cours	Terminée

7. Transport

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
7.1	Assurez que le processus d'obtention d'un stationnement derrière les barrières du campus Carling est à jour et affiché de	GSFC(O-G), vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD)	S/O	décembre 2024	Terminée

	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.				
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.	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Toutes les organisations de N1	décembre 2024	Annulé

8. Approvisionnement en biens et services

N° d’activité	Activité	Responsable d’activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l’achèvement	État de l’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.	Sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat])	S/O	septembre 2024	Terminée

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.	Sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat])	S/O	mars 2028	En cours (sur la bonne voie)
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.	Sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat])	S/O	décembre 2025	En cours (sur la bonne voie)

Annexe C – 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 notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. (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 en situation d'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.