



Défense
nationale

National
Defence



Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2025 - 2027

Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2025-2027

Tables des matières

Tables des matières	2
Renseignements généraux	3
Consultations	8
Notre plan : domaines prioritaires, résultats souhaités et activités	16
Responsabilisation et gouvernance.....	43
Mesure du rendement	43
Mise en œuvre du plan.....	44
Conclusion	44
Annexe A : Nouveaux obstacles recensés en 2025 par domaine prioritaire	46
Annex B : Glossaire.....	50
Annexe C : Rapport d'étape 2025 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense : Le point sur les activités et les indicateurs	53
Annexe D : Cadre de mesure du rendement (CMR) en matière d'accessibilité 2025-2027 : Activités et indicateurs.....	63
Annexe E : Obstacles à l'accessibilité déjà recensés (source : Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022 et Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense)	130
Annexe F : Garde côtière canadienne – Plan d'action sur l'accessibilité 2026-2028 de Pêches et Océans Canada	138

ISSN 3111-069X

Key title: Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense

Renseignements généraux

À propos

Le présent plan sur l'accessibilité s'applique à deux organisations réglementées : le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces armées canadiennes (FAC). Ces deux organisations constituent « L'Équipe de la Défense ». Le plan sur l'accessibilité a été élaboré pour répondre aux obligations de l'Équipe de la Défense aux termes de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA).

Description du processus de rétroaction

Personne désignée pour recevoir les commentaires

La directrice – Inclusion 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-Accessibilité MDN@forces.gc.ca](mailto:MDN@forces.gc.ca)
- [Service de relais vidéo](#) (vous quittez maintenant le site Web du gouvernement du Canada) 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 civil-militaire intégrée travaillent ensemble pour réaliser la mission du gouvernement du Canada visant à défendre les intérêts et les valeurs canadiennes, ainsi qu'à contribuer au maintien de la paix et de la sécurité dans le monde entier.

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

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

Transition de la Garde côtière canadienne à la Défense nationale

La [Garde côtière canadienne](#) (GCC), en tant qu'organisme de service spécial civil, de même que des employés visés des services internes de Pêches et Océans Canada (MPO) seront intégrés au ministère de la Défense nationale (MDN) à compter du 2 septembre 2025.

La préparation du Plan d'action en matière d'accessibilité 2026-2028 de MPO avait commencé avant la transition de la GCC au MDN. L'Équipe de la Défense a intégré le contenu précédemment approuvé, indiqué par MPO comme étant pertinent pour la CCG, sous forme d'annexe (annexe F). La CCG sera pleinement intégrée aux futurs plans sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense et aux rapports sur la question.

Aperçu de la Loi canadienne sur l'accessibilité

Le mandat de 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 1er 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 physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, 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 Forces armées canadiennes (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

Aperçu

L'Équipe de la Défense reconnaît que l'identification, la prévention et la suppression des obstacles à l'accessibilité nécessitent une consultation continue et significative avec les personnes en situation de handicap. Le principe « Rien sans nous » signifie que les personnes en situation de handicap devraient être consultées lorsque les politiques, programmes et services les concernent.

Dans l'élaboration du Plan sur l'accessibilité 2025-2027 de l'Équipe de la Défense, le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) a effectué des consultations auprès de personnes en situation de handicap par ce qui suit :

- intégrer les obstacles à l'accessibilité recensés par l'intermédiaire du processus de rétroaction sur l'accessibilité;
- intégrer les obstacles à l'accessibilité recensés par le Groupe consultatif de la Défense pour les personnes en situation de handicap (GCDPSH);
- intégrer les obstacles à l'accessibilité recensés comme étant des « obstacles intersectionnels » par les groupes consultatifs de la défense (GCD);
- procéder à des consultations concernant le plan sur l'accessibilité dans le cadre des réunions du Conseil national des GCD et des réunions nationales de la direction;
- communiquer les obstacles à l'accessibilité recensés avec les responsables du pilier afin qu'ils en tiennent compte;
- réaliser la consultation en ligne sur l'accessibilité 2025.

Le BAED continuera d'améliorer les approches de consultation existantes afin de mieux soutenir les personnes en situation de handicap de sorte qu'elles se sentent à l'aise de faire part de leurs expériences et de leurs points de vue. Cela comprend ce qui suit :

- Continuer à sensibiliser au processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.
- Établir des relations plus solides avec les GCD.
- Collaborer avec le secrétariat des GCD et les équipes responsables de l'équité en matière d'emploi au sein des FAC.
- Préciser le processus du BAED pour répondre aux commentaires reçus sur l'accessibilité.

L'Équipe de la Défense comprend des membres de l'effectif civil du MDN et des membres des FAC. L'effectif civil et militaire intégré se heurte à des défis uniques qui peuvent compliquer la création d'un environnement dans lequel l'ensemble des membres de l'Équipe de la Défense se sentent à l'aise de donner leur avis. Les lacunes existantes dans la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de l'Équipe de la Défense, une empreinte géographique qui s'étend d'un océan à l'autre, ainsi que la taille de l'effectif de l'Équipe de la Défense, posent également des défis au chapitre de la réalisation de consultations significatives. Le BAED continuera de passer en revue ses approches de consultation pour combler les lacunes suivantes :

- Garantir une approche intersectionnelle pour interagir avec les personnes en situation de handicap.

- S'assurer que les membres de l'Équipe de la Défense se sentent à l'aise de faire part de leurs points de vue.
- Équilibrer l'inclusion des personnes en situation de handicap lors des consultations sans leur imposer un fardeau supplémentaire.

Le BAED continuera de plaider pour une consultation significative auprès des personnes en situation de handicap à toutes les étapes de la conception et de l'exécution de tous les programmes, services et politiques de l'Équipe de la Défense.

Consultation en ligne sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense 2025

À propos de la consultation

Comme l'exige la *Loi sur l'accessibilité du Canada*, le BAED a lancé le deuxième questionnaire annuel de consultation en ligne sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (le questionnaire) pour consulter les personnes en situation de handicap. Le questionnaire a énuméré les obstacles à l'accessibilité et recueilli de la rétroaction sur l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense afin de soutenir l'élaboration du Plan sur l'accessibilité 2025-2027 de l'Équipe de la Défense.

Le questionnaire était disponible sous la forme d'un formulaire MS Forms du 9 juin 2025 au 19 juillet 2025. La consultation a été retardée parce que le questionnaire était classé en tant que « Recherches sur l'opinion publique ». Celles-ci nécessitent l'approbation du sous-ministre et le respect des restrictions de communication liées à la période électorale auxquelles sont assujetties les recherches sur l'opinion publique. Le questionnaire de la consultation était ouvert à l'ensemble des fonctionnaires du ministère de la Défense nationale ainsi qu'aux membres des Forces armées canadiennes. Il n'y avait aucune obligation de s'identifier comme une personne en situation de handicap pour participer à la consultation. On encourageait les participantes et participants à répondre uniquement aux questions auxquelles ils étaient à l'aise de répondre. Le questionnaire de consultation a été conçu de façon à être complètement anonyme. L'anonymat permet aux personnes qui répondent au questionnaire de fournir des commentaires honnêtes sur l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense sans crainte de représailles. Il y a un risque que les personnes membres des FAC qui s'identifient comme personnes en situation de handicap soient libérées pour raisons médicales. Des consultations précédentes ont permis de cerner des obstacles comportementaux et une stigmatisation envers les personnes en situation de handicap, tant militaires que civiles, au sein de l'Équipe de la Défense. Dans ce contexte, le BAED a exigé que les consultations soient menées en ligne et de manière anonyme afin de respecter la dignité et d'appuyer la participation sans obstacles des personnes en situation de handicap à leur droit légal à la consultation conformément à la LCA.

Le BAED a conçu deux versions du questionnaire de consultation. Une version abrégée du questionnaire a été créée pour éliminer les obstacles à la participation à la consultation. Celle-ci mettait l'accent sur la détermination des obstacles à l'accessibilité. Les personnes répondant à la version abrégée du questionnaire pouvaient choisir de consulter des questions supplémentaires et d'y répondre. La version longue du questionnaire comprenait toutes les questions. Grâce à la version abrégée du questionnaire, les personnes ayant rencontré des obstacles à l'accessibilité liée à la durée du questionnaire pouvaient tout de même participer à la consultation. Le choix d'offrir une version abrégée a aussi multiplié par près de trois le taux de réponse total par rapport à l'an dernier, ce qui a permis d'inclure davantage de perspectives dans la consultation. Il convient de noter que les personnes qui se sont identifiées comme personnes en situation de handicap étaient plus nombreuses à avoir rempli le formulaire long que celles qui ne se sont pas identifiées comme personnes en situation de handicap. C'est probablement imputable au fait que les personnes en situation de handicap tiennent à faire part de leurs expériences concernant l'accessibilité.

Comme la consultation a été retardée, il n'a pas été possible d'effectuer une analyse approfondie des résultats de celle-ci. Le BAED continuera de passer en revue les conclusions et les présentera dans un rapport « Ce que nous avons entendu » dont on tiendra compte dans l'élaboration du questionnaire de consultation 2026 et du Rapport d'étape 2026 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

Participation à la consultation

- 1 324 personnes au total ont participé.
- 909 personnes (69 %) se sont identifiées comme membres de l'effectif civil (y compris les employées et employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée, les employées et employés occasionnels et les étudiantes et étudiants).
- 402 personnes (30 %) se sont identifiées comme membres des FAC.
- 13 personnes (1 %) ont répondu qu'elles préféraient ne pas répondre.
- 466 personnes (35 %) se sont identifiées comme étant en situation de handicap.
- 801 personnes (61 %) ne se sont pas identifiées comme une personne en situation de handicap.
- 57 personnes (4 %) ont préféré ne pas préciser.
- 27 personnes membres des FAC (2 %) ne se sont pas identifiées comme personnes en situation de handicap, mais ont indiqué avoir au moins un handicap.

- 50 personnes membres de l'effectif civil (4 %) ne se sont pas identifiées comme personnes en situation de handicap, mais ont indiqué avoir au moins un handicap.
- Voici les répondantes et répondants qui se sont identifiés comme faisant partie d'au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi :
 - Membres de la communauté 2ELGBTQIA+ : 131 personnes (10 %)
 - Femmes : 692 personnes (52 %)
 - Personnes racisées : 116 (9 %)
 - Personnes noires : 34 (3 %)
 - Autochtones : 49 (4 %)
 - Aucune de ces réponses : 417 (32 %)
 - Préfère ne pas répondre : 82 (6 %)
- 634 personnes (65 %) étaient tout à fait d'accord ou d'accord avec l'affirmation « Je pense que l'Équipe de la Défense s'investit dans l'amélioration de l'accessibilité. »
- Par rapport à d'autres milieux de travail, 559 personnes (57 %) ont classé la culture de l'accessibilité dans l'Équipe de la Défense comme étant équivalente ou supérieure.

Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que l'Équipe de la Défense établisse un processus pour recevoir de la rétroaction sur l'accessibilité et cerner les obstacles à l'accessibilité. Le BAED a lancé le [Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#) en octobre 2024.

Ce formulaire est destiné à donner de la rétroaction sur les plans d'accessibilité, les rapports d'avancement ou tout obstacle rencontré lors d'une interaction avec les services, programmes, politiques, pratiques, bureaux, bases et escadres, sites Web ou événements du MDN et des 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.

Les personnes qui soumettent de la rétroaction peuvent choisir de rester anonymes ou de fournir leurs coordonnées aux fins de suivi. Tous les commentaires sont pris au sérieux et traités dans le respect de la vie privée et de la confidentialité des personnes qui les transmettent. Les commentaires reçus sont reflétés dans le présent Plan d'accessibilité et dans le Rapport d'étape (annexe C) de manière à ne pas les associer au nom ou aux coordonnées d'identification d'une personne.

Le BAED assure le suivi de tous les commentaires reçus par l'intermédiaire de ce formulaire ou envoyés à l'adresse courriel générique du BAED. Le BAED reçoit un volume de rétroaction qui dépasse la capacité actuelle de l'équipe à répondre en temps opportun. Au cours de l'année civile 2025, le BAED a reçu plus de 100 rétroactions par l'intermédiaire du [Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#) ou de courriels envoyés à la boîte de réception générique du poste du BAED. Le BAED a commencé à concevoir un processus pour classer par ordre de priorité les rétroactions qu'il peut traiter. Le niveau de priorité attribué à une rétroaction ne correspond pas à son importance.

La rétroaction est considérée comme une priorité impérative lorsqu'elle inclut des menaces urgentes à la sécurité. L'ordre de priorité attribué à la rétroaction dépend d'une combinaison de facteurs, notamment : les ressources ou la coordination nécessaires pour répondre à la rétroaction; les conséquences de l'inaction; et la nécessité d'un suivi. L'ordre de priorité de la rétroaction est aussi attribué selon que les obstacles ont déjà été recensés, que des efforts sont en cours pour les éliminer, qu'ils peuvent être facilement réglés par le BAED, que les obstacles datent ou non. Le BAED reconnaît que ne pas envoyer de réponse aux rétroactions ne constitue pas une bonne pratique et continue de s'efforcer de communiquer avec toute personne ayant demandé une réponse. Les obstacles systémiques cernés sont communiqués aux N1 afin de les aborder et de les résoudre. Des instructions permanentes d'opérations (IPO) sont en cours d'élaboration pour répondre plus efficacement aux rétroactions et communiquer plus régulièrement des renseignements aux N1.

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 personnes assurant la coprésidence des GCD à l'échelle nationale ont fait une présentation au Comité de représentation et d'inclusion (CRI) le 15 octobre 2025. Cette présentation portait sur les obstacles à l'accessibilité soulevés par le Groupe consultatif de la Défense pour les personnes en situation de handicap (GCDPSH), ainsi que des obstacles intersectionnels qui affectent l'accessibilité relevés par tous les GCD (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). Les GCD ont présenté une liste d'appels à l'action à la haute direction du CRI pour éliminer les obstacles repérés.

- Les obstacles cernés par le GCDPSH au cours du CRI comprennent les suivants :
- Obstacles comportementaux, stigmatisation, harcèlement, discrimination et exclusion des personnes en situation de handicap
- Membres des FAC en situation de handicap considérés comme inaptes au service ou au déploiement
- Manque de compréhension dans l'application de la LCA aux membres des FAC et à leurs familles
- Absence d'un processus d'adaptation clair et appliqué de façon uniforme, y compris pour l'évaluation et la formation des langues officielles
- Manque de formation et de ressources sur l'accessibilité

Les obstacles intersectionnels cernés par les GCD au cours du CRI comprennent les suivants :

- Manque d'uniformité de l'inclusion à l'échelle de l'Équipe de la Défense en fonction des gestionnaires d'employées et employés individuels
- Nécessité pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi de soulever continuellement les obstacles existants
- Conséquences négatives des politiques et de la formation relatives aux langues officielles sur les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

De plus, le BAED a consulté les GCD, y compris le GCDPSH, lors de la réunion annuelle du Conseil national des GCD les 18 et 19 novembre 2025. Comme cette réunion a eu lieu après la date de rédaction du Plan sur l'accessibilité, ces consultations n'ont pas été prises en compte dans le présent document. Les commentaires reçus seront pris en compte dans le Rapport d'étape 2026 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense. En raison des délais de rédaction, les commentaires fournis lors de ces consultations ne figurent pas dans le présent plan; cependant, les commentaires seront pris en compte dans le Rapport d'étape 2026 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

Le BAED a consulté l'ensemble des personnes assurant la coprésidence des GCD sur le Plan sur l'accessibilité 2025-2027 de l'Équipe de la Défense afin de garantir une approche intersectionnelle de l'accessibilité. Le BAED continuera d'accorder la priorité à

la consultation avec les GCD et de l'améliorer afin d'intégrer leur rétroaction et leur expertise de manière significative. Le BAED et le secrétariat des GCD collaborent pour améliorer le processus de consultation et s'assurer que le GCDPSH a son mot à dire dans la définition d'une consultation significative avec les personnes en situation de handicap au sein de l'Équipe de la Défense

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

Pour soutenir une approche coordonnée et intégrée de l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense, un groupe de travail sur l'accessibilité au niveau des directeurs (N3) a été créé en janvier 2024. Le Groupe de travail de N3 sur l'accessibilité se réunit tous les deux mois pour discuter des progrès réalisés en matière d'accessibilité et de l'élaboration du présent plan sur l'accessibilité. Le BAED s'est également réuni individuellement avec les personnes qui représentent les responsables du pilier de niveau N1 selon les besoins. Dans ces réunions, on a abordé les obstacles à l'accessibilité généraux soulevés dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité et des engagements visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité.

La mesure du rendement en matière d'accessibilité a été mentionnée comme un point à améliorer dans les précédents plans sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense. Le BAED s'est concentré sur l'alignement avec la [Stratégie fédérale de mesure et de données sur l'accessibilité 2022 à 2027](#) afin de favoriser un suivi significatif des progrès en matière d'accessibilité d'une année à l'autre. Des ressources et des directives sur la mesure du rendement en matière d'accessibilité fournies par les organismes centraux ont été communiquées aux représentantes et représentants du Groupe de travail de N3 sur l'accessibilité.

Depuis la publication du Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense, le Groupe de travail de N3 sur l'accessibilité a mis l'accent sur les objectifs suivants :

- Cerner et communiquer les obstacles connus et potentiels à l'accessibilité.
- Réfléchir à des solutions et à des activités visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité.
- Établir une stratégie robuste de mesure du rendement en matière d'accessibilité.

Le BAED a fourni de l'éducation et des ressources aux membres des groupes de travail de N3, notamment :

- un atelier de mesure du rendement en matière d'accessibilité, mettant l'accent sur le développement d'indicateurs SMART capables de suivre les progrès d'une année à l'autre;

- des documents d'une page établissant la liste des obstacles à l'accessibilité pertinents pour chaque pilier, des engagements antérieurs en matière d'accessibilité, des progrès réalisés par rapport aux engagements antérieurs en matière d'accessibilité, ainsi que des ressources visant à soutenir les N1 dans l'élaboration d'indicateurs de rendement pour mesurer les progrès en matière d'accessibilité. S'il y a lieu, des réunions individuelles sont organisées avec les responsables du pilier de N1 pour améliorer la mesure de l'accessibilité

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.

Le BAED copréside actuellement la Communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité avec Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC). Le BAED offre un soutien administratif à la communauté et collabore avec les intervenantes et intervenants potentiels pour élaborer un ordre du jour qui reflète les enjeux pertinents en matière d'accessibilité dans l'ensemble du gouvernement du Canada.

Le BAED collabore, entre autres, avec le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique, le Centre de ressources sur l'approvisionnement accessible de Services publics et Approvisionnement Canada, l'équipe du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada, Statistique Canada, le champion de la cause des personnes en situation de handicap du bureau du sous-ministre, la Direction de l'accessibilité d'EDSC, qu'il consulte.

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

Notre plan : domaines prioritaires, résultats souhaités et activités

Le Plan sur l'accessibilité 2025-2027 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 cernés lors des consultations avec des personnes en situation de handicap.

Le plan d'accessibilité 2025-2027 comporte ce qui suit :

- 8 domaines prioritaires;
- 23 résultats souhaités;
- 43 activités qui permettront d'atteindre les résultats souhaités;
- 73 indicateurs.

Culture

Le BAED dirige le domaine prioritaire de la culture. Pour accorder la priorité à l'accessibilité en milieu de travail, l'Équipe de la Défense doit s'attaquer aux obstacles comportementaux. Un milieu de travail inclusif comprend la pleine participation des personnes en situation de handicap et l'accessibilité par défaut. Nous ne pourrions obtenir un milieu de travail sans obstacles qu'en changeant la culture actuelle pour adopter une culture qui valorise les personnes en situation de handicap et l'accessibilité dans tout ce que nous faisons.

Les activités dans le domaine prioritaire de la culture mettent l'accent sur la sensibilisation à l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ces activités soutiennent l'Équipe de la Défense dans l'adoption d'une approche d'accessibilité par défaut.

Nouveaux obstacles

Les obstacles à l'accessibilité ci-dessous dans le domaine de la culture ont été cernés au cours de l'année civile 2025. Les obstacles recensés dans le [Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022](#) ainsi que dans le [Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#), sont énumérés dans l'annexe ci-après (annexe E).

- Les activités et formations ne sont proposées qu'en personne.
- Des ateliers inaccessibles sont offerts, en raison du contenu ou du format.

- Le GCDPSH ne reçoit pas suffisamment de commentaires concernant la manière dont ses commentaires sont appliqués, ce qui va à l'encontre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dévalorise ses commentaires.

Résultats souhaités

- La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Activités

Activité 1.1

Description de l'activité : 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 (JIPSH).

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 1.2

Description de l'activité : Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 1.3

Description de l'activité : Sensibilisation au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Emploi

Le domaine prioritaire de l'emploi pour la Défense a deux responsables – un pour chaque effectif. Le sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Civils) [SMA(RH-Civ)] dirige le domaine prioritaire de l'emploi pour les employées et employés de la fonction publique. Le chef du personnel militaire (CPM) dirige le pilier de l'emploi pour les membres des FAC. L'équipe responsable de l'équité en matière d'emploi au sein des FAC est une autre organisation de soutien.

L'accent mis sur l'identification, la suppression et la prévention des obstacles dans le milieu du travail est essentiel pour parvenir à la pleine participation et à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cet accent cadre avec la norme [CAN/ASC-1.1:2024 \(REV-2025\) – L'emploi](#), publiée en mai 2025. Les personnes en situation de handicap demeurent sous-représentées dans l'effectif de la fonction publique, au MDN et dans les FAC. Les activités décrites ci-dessous visent à offrir aux employées et employés de la fonction publique du MDN et aux membres des FAC l'accès à un milieu de travail inclusif et non discriminatoire ainsi qu'à des possibilités d'emploi.

Nouveaux obstacles

Les éléments suivants correspondent aux obstacles recensés au cours de l'année civile 2025 principalement en lien avec le pilier de l'emploi. Les obstacles recensés dans le [Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022](#) ainsi que dans le [Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#), sont énumérés dans l'annexe ci-après (annexe E).

Le MDN et les FAC

- Un nombre insuffisant de personnes ayant de l'expérience vécue sont embauchées pour occuper des emplois liés à l'accessibilité.
- Il est difficile de mettre en œuvre les recommandations en matière d'ergonomie à la suite de la collecte des recommandations.
- Le processus de la Commission des accidents du travail est inaccessible et crée des retards inutiles, accentuant les obstacles auxquels sont confrontées les personnes qui tentent de présenter une demande.

- Les processus de retour au travail et d'obligation de prendre des mesures d'adaptation ont été jugés inaccessibles.
- Les directives du gouvernement du Canada ne sont pas respectées pour la création de documents accessibles dans le cadre du processus d'adaptation (utilisation de polices avec empattement, par exemple).

MDN

- Le processus de demande d'emploi pour les postes du MDN n'est pas accessible et est discriminatoire à l'égard des personnes en situation de handicap, ainsi que pour d'autres identités intersectionnelles.

FAC

- Le processus de libération pour raisons médicales des FAC est inaccessible, surtout les processus administratifs en place. Cette inaccessibilité aggrave la stigmatisation des personnes libérées pour raisons médicales.
 - Le système de responsabilité lié à l'inaccessibilité du processus de libération pour raisons médicales n'est pas clair pour les personnes qui y ont recours.
- Les FAC ne prennent pas en charge le coût des évaluations de l'autisme.

Effectif : La fonction publique du ministère de la Défense nationale (MDN)

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

L'effectif de la fonction publique du MDN compte un peu plus de 32 000 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.

- Effectif de la fonction publique du ministère de la Défense nationale : 32 791
- 43 % travaillent dans la région de la capitale nationale, tandis que 57 % travaillent dans d'autres régions du Canada
- Représentation de l'effectif :
 - Femmes : 43 %
 - Membres des minorités visibles : 11 %

- Personnes en situation de handicap : 6 %
- Autochtones : 3 %
- Âge moyen : 47,5
- Admissibles à la retraite : 11 %
- Fonctionnaires travaillant dans les commandements militaires (Armée de terre, Marine, Force aérienne, Commandement des opérations interarmées du Canada) : 29 %
- Fonctionnaires qui sont d'anciennes ou membres des FAC ou de la Force de réserve : 23 %
- Principaux groupes de classification :
 - Services administratifs (AS) : 21 %
 - Commis aux écritures et aux règlements (CR) : 10 %
 - Technologies de l'information (TI) : 9 %
 - Manœuvres et métiers (GL) : 7 %
 - Services généraux (GS) : 7 %

Résultats souhaités (MDN)

- Il y a une augmentation de la représentation et de la promotion des personnes en situation de handicap.
- Le personnel a accès en temps utile à des mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Les pratiques en matière de ressources humaines destinées au personnel de la fonction publique sont accessibles, afin que les personnes en situation de handicap soient soutenues.

Activités (MDN)

Activité 2.1

Description de l'activité : Établir des objectifs annuels d'embauche et de promotion pour les personnes en situation de handicap dans le cadre du plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion du MDN pour la main-d'œuvre de la fonction publique, et rendre compte des efforts en ce sens chaque semestre

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1
- Échéance : Annuellement, de 2025 à 2027

Activité 2.2

Description de l'activité : Mener un processus d'équité en matière d'emploi annoncé chaque année financière qui inclut les personnes en situation de handicap

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : Annuellement, de 2025 à 2027

Activité 2.3

Description de l'activité : Collaborer avec le Groupe de transition des FAC pour renforcer les parcours des talents, afin de veiller à ce que les membres des FAC libérés pour raisons médicales bénéficient de possibilités pour continuer à travailler de manière fluide comme fonctionnaires au sein de l'Équipe de la Défense.

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : de 2025 à 2027

Activité 2.4

Description de l'activité : Examiner et modifier les politiques et les systèmes actuels en matière de mesures d'adaptation du MDN.

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)

- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1
- Échéance : de 2025 à 2027

Activité 2.5

Description de l'activité : Améliorer les programmes de gestion du rendement et des talents afin de s'assurer que les personnes en situation de handicap, l'accessibilité et les considérations en matière d'adaptation soient prises en compte dans tous les outils, toutes les directives et toutes les formations des programmes.

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : de 2025 à 2027

Activité 2.6

Description de l'activité : Ajouter la notion de priorité des personnes en situation de handicap aux lignes directrices de N1 pour la formation et l'évaluation en langue seconde, et examiner la capacité à fixer des objectifs.

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1 Échéance : de 2025 à 2027

Activité 2.7

Description de l'activité : Examiner le processus de formation et d'évaluation en langue seconde du MDN afin de cerner les obstacles et les lacunes, et recommander des améliorations pour assurer un meilleur accès aux personnes en situation de handicap

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : S. O.

- Échéance : de 2025 à 2027

Activité 2.8

Description de l'activité : Renforcer la sensibilisation et l'éducation des gestionnaires et du personnel au modèle social d'accessibilité du MDN, afin de favoriser le changement de culture, et notamment l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité.

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : de 2025 à 2027

Activité 2.9

Description de l'activité : Formation des gestionnaires et du personnel concernant le soutien des candidats, des candidates et du personnel neurodivergents.

- N1 responsable : SMA(RH-Civ)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : de 2025 à 2027

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.

Remarque : Les obstacles recensés 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.

Les FAC comptent un peu plus de 97 000 membres.

- Représentation des membres :
 - Femmes : 16,8 %
 - Personnes racisées : 12,9 %
 - Personnes en situation de handicap : 1,2 %
 - Autochtones : 2.8 %

Résultats souhaités (FAC)

- Intégration des mesures d'adaptation pour les troubles d'apprentissage dans les environnements d'apprentissage des FAC
- Examen des évaluations psychométriques utilisées lors du recrutement pour intégrer l'accessibilité
- Soutien de l'accès rapide aux mesures d'adaptation en milieu de travail par les équipes de commandement et le personnel de supervision militaire du personnel civil
- Sensibilisation aux exemptions pour problèmes médicaux relatives aux langues officielles pour les évaluations en langue seconde au sein du COMPERSMIL/pour le personnel du CPM

Activités (FAC)

Activité 2.10
Description de l'activité : • Suivre et traiter les demandes de mesures d'adaptation pour troubles d'apprentissage à toutes les étapes d'élaboration. • Mettre en œuvre des plans d'apprentissage individualisés dans les établissements d'instruction comme le Collège des Forces canadiennes, le Collège militaire royal et le Centre d'instruction au combat.

- Chercher et cerner les obstacles dans les environnements d'apprentissage (p. ex. enseignement universel, manque de personnel de soutien des troubles de l'apprentissage).
- Enregistrer les types de mesures d'adaptation pour troubles d'apprentissage, l'identification de la structure des groupes professionnels militaires cible et le genre de la personne qui fait la demande.
 - N1 responsable : CPM
 - N1 de soutien : S. O.
 - Échéance : En cours

Activité 2.11

Description de l'activité :

- Lancement d'un examen psychométrique en matière d'accessibilité
- Recensement des lacunes en matière d'accessibilité relatives aux outils psychométriques utilisés dans le cadre du recrutement
- Collecte des commentaires des membres ayant un trouble de TA concernant les obstacles en matière d'évaluation psychométrique
 - N1 responsable : CPM
 - N1 de soutien : S. O.
 - Échéance : En cours

Activité 2.12

Description de l'activité : Le CPM doit appuyer la mise en œuvre du Passeport numérique pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et mieux le faire connaître.

- N1 responsable : CPM
- N1 de soutien : SMA(RH-Civ), BAED

- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 2.13

Description de l'activité :

- Collecte des statistiques de la Commission de la fonction publique (CFP) concernant les demandes de mesures d'adaptation relatives à l'ELS et les approbations connexes
- Présentation des procédures d'exemption aux membres des Forces armées canadiennes (CAF) au sein du COMPERSMIL/CPM dans le cadre de la préparation à l'ELS
 - N1 responsable : CPM
 - N1 de soutien : CCPC
 - Échéance : En cours

Environnement bâti

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

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 d'anticiper les exigences en matière d'accessibilité et à les traiter afin de garantir que l'environnement bâti de l'Équipe de la Défense soit accessible dès la conception, conformément à la norme [CSA/ASC B651 Conception accessible pour l'environnement bâti](#), publiée en 2023.

Nouveaux obstacles

Les éléments suivants correspondent aux obstacles recensés au cours de l'année civile 2025 en lien avec le pilier de l'environnement bâti. Les obstacles recensés dans le [Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022](#) ainsi que dans le [Rapport](#)

[d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#), sont énumérés dans l'annexe ci-après (annexe E).

- Des obstacles comportementaux visant précisément à rendre l'environnement bâti plus accessible ont été soulevés.
- Des allergènes sont présents dans les immeubles du MDN et des FAC, en particulier dans le complexe Carling. Ces allergènes créent des obstacles pour les personnes ayant des allergies qui ne peuvent pas travailler en toute sécurité dans des environnements où ces allergènes sont présents.
- Des routes inaccessibles menant aux immeubles du MDN et des FAC ont une incidence sur l'accès.
- L'espace physique pour l'obtention de cartes d'identité au 101, promenade Colonel By, à Ottawa n'est pas accessible.
- Les cartes d'accès pour les barrières principales ne permettent pas l'accès aux portes.
- L'environnement bâti des spectacles aériens a été jugé inaccessible.

Résultats souhaités

- L'environnement bâti de l'Équipe de la Défense est amélioré et les membres de l'effectif, les militaires, la clientèle et les personnes en visite 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

Description de l'activité : 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 : SMA(IE)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : Les calendriers des études et projets précis seront recensés dans le cadre de la phase d'évaluation.

Activité 3.2

Description de l'activité : Poursuivre l'amélioration et l'élaboration des documents relatifs à l'accessibilité de l'environnement bâti en faisant ce qui suit :

1. Continuer de s'assurer que tous les nouveaux contrats concernant l'environnement bâti tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité.

2. Faire passer les instruments politiques actuels relatifs à l'accessibilité au nouveau format (ITGC, politique, directive, norme, lignes directrices).

- N1 responsable : SMA(IE)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : 1. En cours, 2. Février 2025

Conception et prestation de programmes et de services

Le domaine prioritaire de la conception et de la fourniture de programmes et de services est dirigé par le BAED.

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 ces personnes à trouver elles-mêmes des solutions plutôt que de supprimer ou de prévenir les obstacles de manière proactive. Tous les programmes, services, politiques et processus devraient être accessibles dès la conception et élaborés de concert avec des personnes en situation de handicap, comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA).

Nouveaux obstacles

Aucun nouvel obstacle n'a été recensé dans la conception et la prestation des programmes et services pour l'année civile 2025. Seuls les obstacles dont la BAED assure déjà le suivi ont été recensés (veuillez-vous reporter à l'annexe E).

Résultats souhaités

- Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et accessibles par défaut.
- Les membres de l'effectif du MDN et les membres des CAF sont conscients de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.

- On a consulté les personnes en situation de handicap concernant les programmes et services, conformément au principe « Rien sans nous ».

Activités

Activité 4.1

Description de l'activité : Ajouter une liste de contrôle sur l'accessibilité à la série d'outils utilisés pour effectuer les analyses. Cette liste permettra de s'assurer que l'on tient compte des expériences vécues et des besoins des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'élaboration des politiques et des programmes.

- N1 responsable : CCPC
- N1 de soutien : Chef du personnel militaire (CPM), toutes les organisations de N1
- Échéance : Décembre 2025

Activité 4.2

Description de l'activité : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'apprentissage en matière d'accessibilité comprenant de la formation à l'intention de l'effectif du MDN et des membres des FAC, des gestionnaires et des employées et employés qui conçoivent et exécutent des programmes et services.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel ou semestriel (SAFF)

Activité 4.3

Description de l'activité : Mise en œuvre d'un centre de ressources évolutif sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

- N1 responsable : BAED

- N1 de soutien : SMA(AP)
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 4.4

Description de l'activité : Renforcer le rôle du Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED) afin de fournir des conseils pour rendre les services plus accessibles.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 4.5

Description de l'activité : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'apprentissage en matière d'accessibilité comprenant de la formation à l'intention de l'effectif du MDN et des membres des FAC, des gestionnaires et des employées et employés qui conçoivent et exécutent des programmes et services.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 4.6

Description de l'activité : L'Équipe de la Défense respecte les exigences énoncées dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le *Règlement canadien sur l'accessibilité* et les normes en matière d'accessibilité.

- N1 responsable : BAED

- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel ou semestriel (SAFF)

Activité 4.7

Description de l'activité : Améliorer le processus de rétroaction et de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense afin de recenser, de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 4.8

Description de l'activité : Les N1 doivent supprimer et prévenir les obstacles à l'accessibilité recensés dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1
- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

Activité 4.9

Description de l'activité : Les programmes et services sont élaborés de concert avec des personnes en situation de handicap et tiennent compte des commentaires de ces dernières.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : Toutes les organisations de N1

- Échéance : En cours, présentation d'un rapport annuel

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

Le Groupe des services numériques (GSN) dirige le domaine prioritaire des technologies de l'information et de la communication (TIC). Les TIC désignent les logiciels et le matériel disponibles qui appuient l'accessibilité et permettent aux employées et employés en situation de handicap de donner le meilleur d'eux-mêmes. Les activités figurant ci-après joueront un rôle déterminant pour garantir que les personnes en situation de handicap disposent d'outils accessibles par défaut.

La norme [CAN/ASC – EN 301 549:2024 Exigences d'accessibilité pour les produits et services de TIC](#) a été publiée en mai 2025. L'Équipe de la Défense devra s'adapter aux exigences en matière d'accessibilité des produits et services de TIC décrits dans la norme. Le GSN envisage de se concentrer sur des mesures proactives en matière d'accessibilité et d'y accorder la priorité, dans le cadre de la conception, de la maintenance et de l'évolution des TIC. Par exemple :

- 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;
- l'inclusion de fonctions d'accessibilité courantes dans les exigences des nouveaux énoncés de projet.

Nouveaux obstacles

Les éléments suivants correspondent aux obstacles recensés au cours de l'année civile 2025 principalement en lien avec le pilier des TIC. Les obstacles recensés dans le [Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022](#) ainsi que dans le [Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#), sont énumérés dans l'annexe ci-après (annexe E).

- La qualité des sous-titres codés s'est détériorée dans MS Teams.
- Certains logiciels ne comprennent pas les fonctions de base, comme le correcteur orthographique ou les options « copier-coller ». Ces lacunes créent des obstacles pour les personnes qui travaillent avec ces outils au quotidien.
- Les caractéristiques d'accessibilité habituellement automatiques sont désactivées dans certains logiciels, comme Microsoft Edge.
- Les évaluations ergonomiques virtuelles sont jugées imprécises.

- La fonction Microsoft Whiteboard est un logiciel non accessible.
- MS Teams Live Events n'autorise pas l'activation des sous-titres codés.
- Dans le cadre des événements en direct, le son est trop faible.

Le contraste entre le texte et l'arrière-plan de certains logiciels est insuffisant.

Résultats souhaités

- Toutes les demandes d'adaptation des TIC des utilisateurs sont suivies avec exactitude dans l'outil GSTIE, et un rapport mensuel complet est généré et partagé pour assurer la visibilité des tendances et de l'état de réalisation.
- Un catalogue en ligne à jour des solutions matérielles et logicielles approuvées et pertinentes est établi et maintenu, offrant aux utilisateurs un accès facile à des options normalisées conformes aux exigences organisationnelles.
- Une approche normalisée et commune pour la prestation des services Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) aux membres ÉD est pleinement mise en œuvre et appliquée de façon uniforme, assurant une prestation cohérente, une efficacité accrue et un alignement organisationnel.
- Les produits, services et contenus TIC existants et nouveaux sont accessibles à tous les utilisateurs.

Activités

Activité 5.1

Description de l'activité : Maintenir et suivre les demandes et la réalisation d'adaptabilité des TIC avec l'outil GSTIE pour toutes les demandes d'adaptation TIC.

- N1 responsable : GSN
- N1 de soutien : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- Échéance : En cours, rapport annuel

Activité 5.2

Description de l'activité : Maintenir un catalogue en ligne des solutions matérielles et logicielles approuvées et pertinentes.

- N1 responsable : GSN
- N1 de soutien : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- Échéance : En cours, rapport annuel

Activité 5.3

Description de l'activité : Mettre en œuvre une approche normalisée et commune pour les demandes et la réalisation de l'adaptabilité des TIC afin de livrer les services AATIA aux membres de l'ÉD.

- N1 responsable: GSN
- N1 de soutien : sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])
- Échéance : En cours, rapport annuel

Activité 5.4

Description de l'activité : En accord avec le propriétaire opérationnel, améliorer les systèmes existants pour introduire des fonctionnalités d'adaptabilité normalisées si faisable, rentable et sans impact sur les impératifs opérationnels.

- N1 responsable : GSN
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : Indicateur en place T3 2026

Activité 5.5

Description de l'activité : Activer les fonctionnalités d'adaptabilité des nouvelles applications d'entreprise selon la norme du SCT.

- N1 responsable : GSN
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : T2 2026, rapport annuel

Activité 5.6

Description de l'activité : Intégrer les fonctionnalités d'adaptabilité dans les nouveaux projets conformément aux normes du SCT.

- N1 responsable : GSN
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : T2 2026, rapport annuel

Communications (autres que les TIC)

La sous-ministre adjointe (Affaires publiques) [SMA(AP)] dirige le pilier de la communication (autre que les technologies de l'information et de la communication). 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 en milieu de travail.

Il incombe à l'ensemble des membres du personnel de la fonction publique et à tous les membres des FAC de veiller à ce que les communications soient accessibles. 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.

La norme [CAN-ASC-3.1:2025 – Langage clair](#) a été publiée en octobre 2025 pour aider les organisations à créer des communications accessibles, claires et efficaces. L'utilisation d'un langage clair aidera l'Équipe de la Défense à éliminer les obstacles à la communication, tout en économisant du temps et de l'argent. Une communication est réputée être rédigée en langage clair si sa formulation, sa structure et sa présentation permettent au public cible de facilement :

- trouver ce qu'il cherche;
- comprendre ce qu'il trouve;
- utiliser cette information.

Seuls les membres du public cible peuvent dire si une communication est en langage clair, en fonction du thème, du format et du contexte.

Nouveaux obstacles

Les éléments suivants correspondent aux obstacles recensés au cours de l'année civile 2025 principalement en lien avec le pilier des communications. Les obstacles recensés dans le [Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022](#) ainsi que dans le [Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#), sont énumérés dans l'annexe ci-après (annexe E).

- Des documents formatés de manière inaccessible au niveau N0 sont utilisés pour la gouvernance.
- Les pages Web Canada.ca ne fournissent pas toujours une version HTML accessible du contenu à télécharger, y compris les pages Web liées au MDN et aux FAC.
- Il n'y a pas suffisamment de communications claires concernant les ressources technologiques proposées (p. ex. accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée [AATIA]).
- Les documents promotionnels présentés sur les écrans d'affichage sont accablants sur le plan visuel et constituent des obstacles.
- Les communications par courriel et les instructions permanentes d'opérations pour la mise à jour Windows 11 n'étaient pas accessibles.
- Il n'y a pas suffisamment de communications concernant les ressources liées à l'accessibilité pour les personnes qui n'ont pas accès à un appareil du MDN ou des FAC et, par conséquent, à l'intranet.

Le Guide de rédaction des documents techniques ne respecte pas les normes en matière d'accessibilité.

Résultats souhaités

- Les communications sont accessibles et rédigées en langage clair et simple.
- Les employés et employées et les membres des FAC sont au courant des considérations d'accessibilité liées aux produits de communication.

- Les clientes et clients internes et externes peuvent compter sur la disponibilité de versions accessibles ou de rechange dans un délai raisonnable
- Le personnel des Affaires publiques connaît le langage qu'il convient d'utiliser pour communiquer de manière efficace concernant le handicap, à l'écrit, à l'oral et par les images.
- Le personnel des Affaires publiques connaît l'importance d'un environnement exempt d'obstacles pour toutes les personnes.

Activités

Activité 6.1

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

- N1 responsable : SMA(AP)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours

Activité 6.2

Description de l'activité : Évaluer les communications externes produites et diffusées par le SMA(AP), afin qu'ils soient conformes aux exigences réglementaires en matière d'accessibilité.

- N1 responsable : SMA(AP)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours

Activité 6.3

Description de l'activité : 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 : SMA(AP)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours

Activité 6.4

Description de l'activité : Les demandes concernant les formats de documents accessibles sont traitées dans les 10 jours ouvrables (sauf en cas d'entente particulière avec la cliente ou le client).

- N1 responsable : SMA(AP)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours

Activité 6.5

Description de l'activité : Faire la promotion de l'existence et encourager l'utilisation du guide « Le pouvoir des mots et des images : guide pour une meilleure communication avec les personnes en situation de handicap, et à leur sujet » du gouvernement du Canada, auprès des membres du personnel spécialisé des Affaires publiques par différents moyens, y compris le rayonnement auprès des ambassadrices et des ambassadeurs de l'accessibilité du SMA(AP).

- N1 responsable : SMA(AP)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours

Activité 6.6

Description de l'activité : Intégrer des thèmes axés sur l'accessibilité, y compris les renseignements et les ressources disponibles auprès du Bureau de gestion de l'invalidité et dans le cadre du processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, lors de différentes journées d'apprentissage et de séances de la communauté de pratique, à l'échelle du bureau du SMA(AP), avec l'appui de l'ambassadrice ou de l'ambassadeur de l'accessibilité de N1.

- N1 responsable : SMA(AP)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : En cours

Transport

À l'heure actuelle, le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense dirige le domaine prioritaire du transport. L'Équipe de la Défense a du mal à s'attaquer aux obstacles au transport en raison de sa présence internationale et des nombreux commandements de base et d'escadre, à l'échelle du Canada. Les activités figurant ci-après aideront l'Équipe de la Défense à mieux connaître les stationnements accessibles disponibles à l'échelle du pays et à transmettre ces renseignements aux personnes nouvellement membres du personnel de la fonction publique et aux nouvelles et nouveaux membres des FAC.

Nouveaux obstacles

Les éléments suivants correspondent aux obstacles recensés au cours de l'année civile 2025 principalement en lien avec le pilier du transport. Les obstacles recensés dans le [Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022](#) ainsi que dans le [Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense](#), sont énumérés dans l'annexe ci-après (annexe E).

- Il y a des obstacles qui limitent la capacité d'utiliser les transports ou de se déplacer (p. ex. voiture, transport en commun).
- Les communications liées à la congestion routière au campus Carling étaient inaccessibles et aucun texte de remplacement n'était fourni.

Résultats souhaités

- Les employées et employés du MDN, les membres des FAC ainsi que les personnes qui visitent les bases et escadres ont un accès exempt d'obstacles au stationnement.

Activités

Activité 7.1

Description de l'activité : Évaluer l'inventaire des stationnements accessibles disponibles à l'échelle des installations de stationnement du MDN et des FAC, au Canada.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : Annuellement, de 2025 à 2027

Activité 7.2

Description de l'activité : Intégrer les renseignements concernant les stationnements accessibles aux installations du MDN et des FAC dans les documents d'intégration.

- N1 responsable : BAED
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : de 2025 à 2027

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 dans le cadre de l'approvisionnement consiste à garantir que les biens et services achetés sont accessibles. Cette garantie comprend ce qui suit :

- Offrir au grand public une procédure d'approvisionnement exempte d'obstacles par l'intermédiaire de l'accès à l'information et aux appels d'offres.
- 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.

- Garantir que l'accessibilité est prise en compte dans le cadre de l'achat de biens et de services.

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.

Nouveaux obstacles

Aucun nouvel obstacle n'a été recensé au sein des approvisionnements pour l'année civile 2025. Seuls les obstacles dont le BAED assure déjà le suivi ont été recensés de nouveau (veuillez-vous reporter à l'annexe E).

Résultats souhaités

- 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.

Activités

Activité 8.1

Description de l'activité : 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 : SMA(Mat)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : mars 2026

Activité 8.2

Description de l'activité : 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 : SMA(Mat)
- N1 de soutien : S. O.
- Échéance : Décembre 2025

Responsabilisation et gouvernance

La structure actuelle de responsabilisation et de gouvernance au sein de l'Équipe de la Défense est ambiguë et incohérente. La structure de gouvernance de l'Équipe de la Défense en matière d'accessibilité nécessite des améliorations 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 groupe de travail sur l'accessibilité au niveau des directeurs (N3) joue également un rôle important dans la responsabilité 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.

Chaque personne responsable du domaine prioritaire doit hiérarchiser et déterminer ses activités d'accessibilité et ses solutions aux obstacles. Toutefois, de nombreux obstacles à l'accessibilité exigent un effort coordonné entre plusieurs N1 pour mener à l'élimination et à la prévention des obstacles. De nombreux obstacles à l'accessibilité ne concernent pas un seul pilier et ont une incidence sur l'ensemble des N1 au sein de l'Équipe de la Défense. Les N1 doivent s'assurer de créer un milieu de travail permettant la pleine participation et inclusion des personnes en situation de handicap.

Mesure du rendement

Le BAED est l'autorité fonctionnelle du programme d'accessibilité. Il a élaboré une stratégie de mesure du rendement en matière d'accessibilité (annexe D), domaine à améliorer recensé dans le premier Plan d'accessibilité de 2022 et dans le rapport d'étape de 2023.

L'élaboration de la stratégie suppose de tirer parti des pratiques exemplaires de l'ensemble du gouvernement du Canada par le biais de la communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité et d'une communication directe avec le BAEP. Le

cadre de mesure du rendement en matière d'accessibilité a été élaboré pour s'harmoniser avec la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). Le cadre de mesure du rendement en matière d'accessibilité appuiera l'Équipe de la Défense pour renforcer la surveillance et assurer le suivi des progrès vers l'élimination des obstacles à l'accessibilité, d'année en année. Cette attention accrue à la mesure du rendement appuiera la prise de décisions fondée sur des données probantes, la reddition de comptes et l'amélioration continue, au fil du temps. Le cadre de mesure du rendement en matière d'accessibilité est itératif et destiné à être amélioré au fur et à mesure que des données et des pratiques exemplaires en matière de mesure de l'accessibilité sont publiées. Une meilleure mesure aide également l'Équipe de la Défense à cerner les progrès progressifs réalisés et à recenser les domaines à améliorer. À mesure que l'Équipe de la Défense établit des références concernant le cadre de mesure du rendement en matière d'accessibilité, le BAED continuera de faire la promotion des indicateurs de rendement SMART (c.-à-d. des indicateurs précis, mesurables, réalisables, pertinents et fondés sur le temps) dans tous les domaines prioritaires.

Mise en œuvre du plan

Le Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense continuera d'échanger avec les personnes en situation de handicap, les partenaires 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 Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense sera chargé de suivre les progrès réalisés par rapport au Plan d'accessibilité 2025-2027 et d'en informer les cadres supérieurs par l'intermédiaire de la chaîne de commandement et de divers forums de gouvernance afin de garantir la responsabilisation à l'égard des résultats.

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et au *Règlement canadien sur l'accessibilité*, l'Équipe de la Défense continuera à publier une version mise à jour du plan d'accessibilité tous les trois ans et des rapports d'étape chaque année dans l'intervalle. L'Équipe de la Défense s'est engagée à rendre compte des progrès réalisés par rapport au plan révisé dans son rapport d'étape 2026, qui présentera également les commentaires reçus par rapport au plan et aux nouveaux obstacles identifiés.

Conclusion

L'Équipe de la Défense a créé le Plan d'accessibilité 2025-2028 pour se conformer aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA). Le plan aidera à supprimer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité, tout en permettant à l'Équipe de la Défense de se préparer à réussir. Quoique le plan recense des mesures concrètes menées par les responsables des domaines prioritaires, l'ensemble des membres de l'Équipe de la Défense, à tous les échelons de l'organisation, doivent s'engager à accorder la priorité à l'accessibilité dans le cadre de leurs tâches. L'Équipe de la Défense a progressé en

matière d'inclusion des personnes en situation de handicap et de confiance en son accessibilité, mais il reste encore beaucoup à faire pour que le milieu de travail de l'Équipe de la Défense soit exempt d'obstacles pour les personnes en situation de handicap. Chaque personne employée avec MDN et chaque membre des FAC devra prendre les mesures qui s'imposent pour créer un milieu de travail plus inclusif et accessible pour tout le monde. L'accessibilité est l'affaire de toutes et tous.

Annexe A : Nouveaux obstacles recensés en 2025 par domaine prioritaire

Culture

- L'option de messagerie vocale dans le formulaire de rétroaction en matière d'accessibilité de l'Équipe de la Défense est inaccessible.
- Les activités et formations ne sont proposées qu'en personne.
- Des ateliers inaccessibles sont offerts, en raison du contenu ou du format.
- Le GCDPSH ne reçoit pas suffisamment de commentaires concernant la manière dont ses commentaires sont appliqués, ce qui va à l'encontre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dévalorise ses commentaires.

Emploi

Le MDN et les FAC

- Un nombre insuffisant de personnes ayant de l'expérience vécue sont embauchées pour occuper des emplois liés à l'accessibilité.
- Il est difficile de mettre en œuvre les recommandations en matière d'ergonomie à la suite de la collecte des recommandations.
- Le processus de la Commission des accidents du travail est inaccessible et crée des retards inutiles, accentuant les obstacles auxquels sont confrontées les personnes qui tentent de présenter une demande.
- Les processus de retour au travail et d'obligation de prendre des mesures d'adaptation ont été jugés inaccessibles.
- Les directives du gouvernement du Canada ne sont pas respectées pour la création de documents accessibles dans le cadre du processus d'adaptation (utilisation de polices sérif, par exemple).

MDN

- Le processus de demande d'emploi pour les postes du MDN n'est pas accessible et est discriminatoire à l'égard des personnes en situation de handicap, ainsi que pour d'autres identités intersectionnelles.

FAC

- Le processus de libération pour raisons médicales des FAC est inaccessible, principalement les processus administratifs en place. Cette inaccessibilité aggrave la stigmatisation des personnes libérées pour raisons médicales.
- Le système de responsabilités lié à l'inaccessibilité du processus de libération pour raisons médicales n'est pas clair pour les personnes qui y ont recours.
- Les FAC ne prennent pas en charge le coût des évaluations de l'autisme.

Environnement bâti

- Des obstacles comportementaux visant précisément à rendre l'environnement bâti plus accessible ont été soulevés.
- Des allergènes sont présents dans les immeubles du MDN et des FAC, en particulier dans le complexe Carling. Ces allergènes créent des obstacles pour les personnes ayant des allergies qui ne peuvent pas travailler en toute sécurité dans des environnements où ces allergènes sont présents.
- Les routes inaccessibles menant aux immeubles du MDN et des FAC ont une incidence sur l'accès.
- L'espace physique pour l'obtention de cartes d'identité au 101, promenade Colonel By, à Ottawa est inaccessible.
- Les cartes d'accès aux barrières ne permettent pas l'accès aux portes.
- L'environnement bâti des spectacles aériens a été jugé inaccessible.

Conception et prestation de programmes et de services

- Aucun nouvel obstacle n'a été recensé dans la conception et la prestation des programmes et services pour l'année civile 2025. Seuls les obstacles dont le BAED assure déjà le suivi ont été recensés de nouveau (veuillez-vous reporter à l'annexe E).

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

- La qualité des sous-titres codés s'est détériorée.
- Certains logiciels ne comprennent pas les fonctions de base, comme le correcteur orthographique ou les options « copier-coller ». Ces lacunes créent des obstacles pour les personnes qui travaillent avec ces outils au quotidien.
- Les caractéristiques d'accessibilité habituellement automatiques sont désactivées dans certains logiciels, comme Microsoft Edge.

- Les évaluations ergonomiques virtuelles sont jugées imprécises.
- La fonction Microsoft Whiteboard est un logiciel non accessible.
- MS Teams Live Events n'autorise pas l'activation des sous-titres codés.
- Dans le cadre des événements en direct, le son est trop faible.
- Le contraste entre le texte et l'arrière-plan de certains logiciels est insuffisant.

Communications (autres que les TIC)

- Des documents formatés de manière inaccessible au niveau N0 sont utilisés pour la gouvernance.
- Les pages Web Canada.ca ne fournissent pas toujours une version HTML accessible du contenu à télécharger, y compris les pages Web liées au MDN et aux FAC.
- Il n'y a pas suffisamment de communications claires concernant les ressources technologiques proposées (p. ex. accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée [AATIA]).
- Les documents promotionnels présentés sur les écrans d'affichage sont accablants sur le plan visuel et constituent des obstacles.
- Certains textes de la Boîte à outils de l'accessibilité numérique ont été jugés peu clairs.
- Les communications par courriel et les instructions permanentes d'opérations pour la mise à jour Windows 11 n'étaient pas accessibles.
- Il n'y a pas suffisamment de communications concernant les ressources liées à l'accessibilité pour les personnes qui n'ont pas accès à un appareil du MDN ou des FAC et, par conséquent, à l'intranet.
- Le Guide de rédaction des documents techniques ne respecte pas les normes en matière d'accessibilité.

Transport

- Il y a des obstacles qui limitent la capacité d'utiliser les transports ou de se déplacer (p. ex. voiture, transport en commun).
- Les communications liées à la congestion routière au campus Carling étaient inaccessibles et aucun texte de remplacement n'était fourni.

Acquisition de biens, de services et d'installations

- Aucun nouvel obstacle n'a été recensé au sein des approvisionnements pour l'année civile 2025. Seuls les obstacles dont le BAED assure déjà le suivi ont été recensés de nouveau (veuillez-vous reporter à l'annexe E).

Annex B : Glossaire

accessibilité

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

auto-identification

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

clients

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

dispositif ou technologie d'assistance

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

groupe en quête d'équité

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

handicap

Déficiences physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

inclusion

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

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

intersectionnalité

La nature interconnectée de divers aspects sociaux, tels que le sexe, le genre, l'âge, la race, l'ethnicité, l'identité autochtone, le statut économique, le statut d'immigrant, l'orientation sexuelle, le handicap et la géographie, tels qu'ils s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, considérés comme ayant un impact sur les expériences de discrimination ou de désavantage.

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

mesure d'adaptation

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

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

obstacle

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

obstacle systémique

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

rien sans nous

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

Annexe C : Rapport d'étape 2025 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense : Le point sur les activités et les indicateurs

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 2025	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 2025	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 2025	Terminé

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 2024-25	Terminé
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])	All L1s	FY 2024-25	Terminé

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 Loi canadienne sur l'accessibilité.	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 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.)	Chef du personnel militaire (CPM)	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	En cours	En cours (sur la bonne voie)

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

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 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	Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement) (SMA[IE])	S. O.	1) En cours 2) février 2025	1) En cours (sur la bonne voie) 2) Terminé

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
	actuels relatifs à l'accessibilité au nouveau format (ITGC, politique, directive, norme, lignes directrices).				

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	Terminé
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	Terminé
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	Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC)	Chef du personnel militaire (CPM), Toutes	décembre 2025	En cours (retardé)

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
	expériences vécues et les besoins des personnes en situation de handicap sont pris en compte dans l'élaboration des politiques et des programmes.		les organisations de N1		

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 aux TIC des utilisateurs et utilisatrices.	Groupe des services numériques (GSN)	Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) (SMA[RH-Civ])	avril 2025	Terminé
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])	mai 2025	Terminé

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
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])	avril 2025	Terminé
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])	avril 2025	Terminé

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	Terminé

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'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.	Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP])		En cours	Terminé
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	Terminé

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 manière accessible aux employés, aux membres des FAC, aux clients et aux visiteurs. Un stationnement accessible adéquat est disponible	GSFC(O-G), vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD)	S. O.	décembre 2024	Terminé

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

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.	décembre 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	Sous-ministre adjoint (Matériels) (SMA[Mat])	S. O.	mars 2026	En cours (sur la bonne voie)

N° d'activité	Activité	Responsable d'activité	Soutien aux activités	Échéancier pour l'achèvement	État de l'activité
	l'approvisionnement accessible dont on fait mention dans le manuel.				
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 D : Cadre de mesure du rendement (CMR) en matière d’accessibilité 2025-2027 : Activités et indicateurs

Culture

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
--------	-------------------	----------------------	----------	------------------------------	-----------------------------	----------	------------	---------------------------------------

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	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 (JIPSH).	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage du total des personnes interrogées dans le cadre du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense qui ont choisi « Journée internationale des personnes en situation de handicap (JIPSH) » ou « Semaine nationale de l'accessibilité (SNA) » en réponse à la question « Vous souvenez-vous d'avoir reçu l'une des communications ministérielles suivantes concernant l'accessibilité? »	1. Question du questionnaire de consultation : « Vous souvenez-vous d'avoir reçu l'une des communications ministérielles suivantes concernant l'accessibilité? » (Résultats pour la JIPSH et la SNA seulement)
---------	---	-----	---	------	-------	--	--	--

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	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 (JIPSH).	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage du nombre total de membres du personnel du DND/des membres des FAC ayant assisté respectivement à la Journée internationale des personnes en situation de handicap (JIPSH) ou à la Semaine nationale de l'accessibilité	2. Ensemble de données administratives du BAED
Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	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 (JIPSH).	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	3. Note moyenne des participantes et participants ayant répondu à un sondage avant et après les événements de la Semaine nationale de l'accessibilité et de la Journée internationale des personnes en situation de handicap qui ont une conscience et une confiance plus grande à l'idée d'inclure des	3. Ensemble de données administratives du BAED (résultats de sondages)

							membres du personnel en situation de handicap au travail	
Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	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 (JIPSH).	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	4. Pourcentage de réponses « Tout à fait d'accord » ou « Plutôt d'accord » à la question 48 du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) : « Mon ministère ou organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent une main-d'œuvre diversifiée. »	4. Question 48 du SAFF : « Mon ministère ou organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent une main-d'œuvre diversifiée. »

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage total de personnes répondant « Tout à fait d'accord » ou « D'accord » à la question « Je pense que l'Équipe de la Défense s'investit dans l'amélioration de l'accessibilité » du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense	1. Question « Je pense que l'Équipe de la Défense s'investit dans l'amélioration de l'accessibilité » du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense
---------	---	-----	---	------	-------	--	---	--

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage total de personnes répondant « Meilleure » ou « Pareille » à la question « Comment qualifieriez-vous la culture de l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense, par rapport à d'autres lieux de travail? » du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense	2. Question du questionnaire de consultation : « Comment qualifieriez-vous la culture de l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense, par rapport à d'autres lieux de travail? »
---------	---	-----	---	------	-------	--	--	--

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	3. Pourcentage total de personnes répondant « Oui » à la question « Avez-vous déjà été victime d'une forme quelconque de stigmatisation liée à l'accessibilité au travail? » du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense	3. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la défense : « Avez-vous déjà été victime d'une forme quelconque de stigmatisation liée à l'accessibilité au travail? »
---------	---	-----	---	------	-------	--	---	---

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	4. Pourcentage total de personnes répondant « Oui » à la question « Avez-vous déjà été témoin d'une forme quelconque de stigmatisation liée à l'accessibilité au travail? » du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense	4. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Avez-vous déjà été témoin d'une forme quelconque de stigmatisation liée à l'accessibilité au travail? »
---------	---	-----	---	------	-------	--	--	--

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	5. Réponses à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Vous sentez-vous suffisamment à l'aise pour parler de vos besoins en matière d'accessibilité à votre gestionnaire? »	5. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Vous sentez-vous suffisamment à l'aise pour parler de vos besoins en matière d'accessibilité à votre gestionnaire? »
---------	---	-----	---	------	-------	--	---	---

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	6. Réponses à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Les obstacles suivants ont été identifiés en ce qui concerne l'accessibilité des activités sociales de l'Équipe de la Défense. Veuillez sélectionner les obstacles que vous avez personnellement rencontrés. (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.) »	6. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Les obstacles suivants ont été identifiés en ce qui concerne l'accessibilité des activités sociales de l'Équipe de la Défense. Veuillez sélectionner les obstacles que vous avez personnellement rencontrés. (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.) »
---------	---	-----	---	------	-------	--	--	--

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	7. Réponses à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Tenez-vous compte de l'accessibilité lorsque vous planifiez ou organisez des réunions? »	7. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Tenez-vous compte de l'accessibilité lorsque vous planifiez ou organisez des réunions? »
---------	---	-----	---	------	-------	--	---	---

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.2	Élaborer et mettre en œuvre des produits et des formations pour sensibiliser à l'inclusion et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	8. Réponses à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Comment qualifieriez-vous la culture de l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense, par rapport à d'autres lieux de travail? »	8. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Comment qualifieriez-vous la culture de l'accessibilité au sein de l'Équipe de la Défense, par rapport à d'autres lieux de travail? »
---------	---	-----	---	------	-------	--	---	--

Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.3	Sensibilisation au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.	BAED	Tous les N1	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage total de personnes répondant « Oui » à la question « Connaissez-vous le Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense? » du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense	1. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense « Connaissez-vous le Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense? »
Culture	La culture de l'Équipe de la Défense favorise par défaut l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	1.3	Sensibilisation au Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC.	BAED	Tous les N1	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage total de membres du personnel civil du MDN qui adoptent le Passeport numérique pour l'accessibilité en milieu de travail du GC	2. Source de données des RH-Civ (application du PAS monMilieuTravailAccessible)

Emploi (employées et employés civils du MDN)

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
Emploi (MDN)	Il y a une augmentation de la représentation et de la promotion des personnes en situation de handicap.	2.1	Fixer des objectifs annuels d'embauche et de promotion pour les personnes en situation de handicap dans le cadre du plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion du MDN pour la main-d'œuvre de la fonction publique, et rendre compte des efforts en ce sens chaque semestre.	SMA(RH-Civ)	Tous les N1	Chaque année, de 2025 à 2027	Objectifs annuels d'embauche et de promotion pour les personnes en situation de handicap et rapport semestriel sur les efforts d'embauche et de promotion des personnes en situation de handicap	Comptes rendus de décision du Comité de gestion des personnes de l'Équipe de la Défense

Emploi (MDN)	Il y a une augmentation de la représentation et de la promotion des personnes en situation de handicap.	2.2	Mener un processus d'équité en matière d'emploi annoncé chaque année financière incluant les personnes en situation de handicap	SMA(RH-Civ)	S. O.	Chaque année, de 2025 à 2027	Un processus d'équité en matière d'emploi annoncé chaque exercice financier incluant les personnes en situation de handicap	Comptes rendus de décision du comité exécutif de la Direction générale du SMA(RH-Civ)
--------------	---	-----	---	-------------	-------	------------------------------	---	---

Emploi (MDN)	Il y a une augmentation de la représentation et de la promotion des personnes en situation de handicap.	2.3	Collaborer avec le Groupe de transition des FAC pour renforcer les parcours des talents, afin de veiller à ce que les membres des FAC libérés pour raisons médicales bénéficient de possibilités pour continuer à travailler de manière fluide comme fonctionnaires au sein de l'Équipe de la Défense.	SMA(RH-Civ)	S. O.	De 2025 à 2027	Les parcours de talents pour les membres des FAC libérés pour raisons médicales sont cartographiés et soutenus, des données de base sur l'embauche existent.	Comptes rendus de décision du sous-comité pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du comité exécutif de la Direction générale du SMA(RH-Civ)
--------------	---	-----	--	-------------	-------	----------------	--	---

Emploi (MDN)	Le personnel a accès en temps utile à des mesures d'adaptation en milieu de travail.	2.4	Examiner et ajuster les systèmes et politiques actuels en matière de mesures d'adaptation du MDN.	SMA(RH-Civ)	S. O.	De 2025 à 2027	Ajustements apportés aux systèmes et politiques en matière de mesures d'adaptation (y compris les DOAD) en fonction des constatations de l'examen	Comptes rendus de décision du comité exécutif de la Direction générale du SMA(RH-Civ)
--------------	--	-----	---	-------------	-------	----------------	---	---

Emploi (MDN)	Les pratiques de ressources humaines en faveur du personnel de la fonction publique sont accessibles, afin que les personnes en situation de handicap soient soutenues.	2.5	Améliorer les programmes de gestion du rendement et des talents afin de s'assurer que les personnes en situation de handicap, l'accessibilité et les considérations en matière d'adaptation soient prises en compte dans tous les outils, toutes les directives et toutes les formations des programmes.	SMA(RH-Civ)	S. O.	De 2025 à 2027	Mises à jour apportées aux programmes de gestion du rendement et des talents en fonction des constatations de l'examen	Comptes rendus de décision du sous-comité pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du comité exécutif de la Direction générale du SMA(RH-Civ)
--------------	---	-----	--	-------------	-------	----------------	--	---

Emploi (MDN)	Les pratiques de ressources humaines en faveur du personnel de la fonction publique sont accessibles, afin que les personnes en situation de handicap soient soutenues.	2.6	Ajouter la notion de priorité des personnes en situation de handicap aux lignes directrices de niveau 1 pour la formation et l'évaluation en langue seconde, et examiner la capacité à fixer des objectifs.	SMA(RH-Civ)	Tous les N1	De 2025 à 2027	Les lignes directrices en matière de priorité décrivent les stratégies recommandées de priorité de la formation et de l'évaluation en langue seconde des personnes en situation de handicap	Comptes rendus de décision du sous-comité pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du comité exécutif de la Direction générale du SMA(RH-Civ)
--------------	---	-----	---	-------------	-------------	----------------	---	---

Emploi (MDN)	Les pratiques de ressources humaines en faveur du personnel de la fonction publique sont accessibles, afin que les personnes en situation de handicap soient soutenues.	2.7	Examiner le processus de formation et d'évaluation en langue seconde du MDN afin de cerner les obstacles et les lacunes, et recommander des améliorations pour assurer un meilleur accès aux personnes en situation de handicap	SMA(RH-Civ)	S. O.	De 2025 à 2027	Ajustements apportés aux processus d'adaptation du programme de formation et d'évaluation en langue seconde du MDN en fonction des constatations de l'examen	Comptes rendus de décision du sous-comité pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du comité exécutif de la Direction générale du SMA(RH-Civ)
--------------	---	-----	---	-------------	-------	----------------	--	---

Emploi (MDN)	Les pratiques de ressources humaines en faveur du personnel de la fonction publique sont accessibles, afin que les personnes en situation de handicap soient soutenues.	2.8	Renforcer la sensibilisation et l'éducation des gestionnaires et du personnel au modèle social d'accessibilité du MDN, afin de favoriser le changement de culture, et notamment l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité.	SMA(RH-Civ)	S. O.	De 2025 à 2027	Des produits de campagne de sensibilisation ou de communication sont diffusés.	Comptes rendus de décision du sous-comité pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du comité exécutif de la Direction générale du SMA(RH-Civ)
Emploi (MDN)	Les pratiques de ressources humaines en faveur du personnel de la fonction publique sont accessibles, afin que les personnes en situation de	2.9	Formation des gestionnaires et du personnel concernant le soutien des candidats, des candidates et du personnel neurodivergents.	SMA(RH-Civ)	S. O.	De 2025 à 2027	Séances de formation et d'information démarrées	À déterminer

	handicap soient soutenues.							
--	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Emploi (les membres des Forces armées canadiennes)

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
Emploi (FAC)	Intégration des mesures d'adaptation pour les troubles d'apprentissage dans les environnements d'apprentissage des FAC	2.10	Suivre et traiter les demandes de mesures d'adaptation pour troubles d'apprentissage à toutes les étapes d'élaboration. Mettre en œuvre des plans d'apprentissage individualisés dans les établissements	CPM	S. O.	En cours	Pourcentage de personnes ayant demandé des mesures d'adaptation pour troubles d'apprentissage dans les environnements d'apprentissage des FAC qui déclarent en avoir bénéficié	Ensemble de données administratives

			d'instruction comme le Collège des Forces canadiennes, le Collège militaire canadien et le Centre d'instruction au combat. Chercher et cerner les obstacles dans les environnements d'apprentissage (p. ex. enseignement universel, manque de personnel de soutien des troubles de l'apprentissage). Enregistrer les types de mesures d'adaptation pour troubles d'apprentissage,					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

			l'identification de la structure des groupes professionnels militaires cible et le genre de la personne qui soumet la demande.					
Emploi (FAC)	Examen des évaluations psychométriques utilisées lors du recrutement pour intégrer l'accessibilité	2.11	Lancement d'un examen psychométrique en matière d'accessibilité Recensement des lacunes en matière d'accessibilité relatives aux outils psychométriques utilisés dans le cadre du recrutement Collecte des commentaires des	CPM	S. O.	En cours	Pourcentage d'évaluations psychométriques qui ont été examinées et mises à jour pour intégrer l'accessibilité	Ensemble de données administratives

			membres ayant un trouble d'apprentissage concernant les obstacles en matière d'évaluation psychométrique					
Emplo i (FAC)	Les équipes de commandement et le personnel de supervision militaire du personnel civil soutiennent l'accès rapide aux mesures d'adaptation en milieu de travail.	2.12	La/le CPM doit appuyer la mise en œuvre du Passeport numérique pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et mieux le faire connaître.	CPM	SMA(RH -Civ), BAED	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage de membres des FAC occupant des postes de supervision et qui répondent « Oui » à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense « Connaissez-vous le Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense? »	1. Ensemble de données du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense (BAED)

Emplo i (FAC)	Les équipes de commandement et le personnel de supervision militaire du personnel civil soutiennent l'accès rapide aux mesures d'adaptation en milieu de travail.	2.12	La/le CPM doit appuyer la mise en œuvre du Passeport numérique pour l'accessibilité en milieu de travail du GC et mieux le faire connaître.	CPM	SMA(RH -Civ), BAED	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage total de membres du personnel civil du CPM qui adoptent le Passeport numérique pour l'accessibilité en milieu de travail du GC	2. Données du Passeport numérique pour l'accessibilité en milieu de travail du GC (BAED et SMA[RH-Civ])
Emplo i (FAC)	Sensibilisation aux exemptions pour problèmes médicaux relatives aux langues officielles pour les évaluations en langue seconde au sein du COMPERSMIL/pour le personnel du CPM	2.13	Collecte des statistiques de la Commission de la fonction publique (CFP) concernant les demandes de mesures d'adaptation relatives à l'ELS et les approbations connexes. Présentation des procédures d'exemption aux membres des Forces armées	CPM	CCPC	En cours	Pourcentage d'évaluations en langue seconde menées avec des demandes d'adaptation/nombre total d'évaluations en langue seconde nécessitant des mesures d'adaptation	Ensemble de données administratives

			canadiennes (CAF) au sein du COMPERSMI/CP M dans le cadre de la préparation à l'ELS.					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Environnement bâti

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur

Environnement bâti	L'environnement bâti de l'Équipe de la Défense est amélioré et les membres de l'effectif, les militaires, la clientèle et les personnes en visite 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.	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.	SMA(IE)	S. O.	Les calendriers des études et projets précis seront déterminés lors de la phase d'évaluation.	Pourcentage de bâtiments ayant fait l'objet d'une vérification de l'accessibilité, conformément à la Norme sur la conception accessible et inclusive	Équipe de vérification de l'accessibilité du SMA(IE)
--------------------	--	-----	--	---------	-------	---	--	--

Environnement bâti	L'environnement bâti de l'Équipe de la Défense est amélioré et les membres de l'effectif, les militaires, la clientèle et les personnes en visite 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.	3.2	Poursuivre l'amélioration et l'élaboration des documents relatifs à l'accessibilité de l'environnement bâti en faisant ce qui suit : 1. Continuer de s'assurer que tous les nouveaux contrats concernant l'environnement bâti tiennent compte des exigences en matière d'accessibilité.	SMA(IE)	S. O.	1. En cours	1. Pourcentage de projets sous supervision des services des archives de la DSAG répondant à la Norme sur la conception accessible et inclusive ou à une autre voie de conformité approuvée	1. Information sur le projet Ensemble de données administratives des services des archives de la DSAG
--------------------	--	-----	--	---------	-------	-------------	--	--

Environnement bâti	L'environnement bâti de l'Équipe de la Défense est amélioré et les membres de l'effectif, les militaires, la clientèle et les personnes en visite 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.	3.2	Poursuivre l'amélioration et l'élaboration des documents relatifs à l'accessibilité de l'environnement bâti en faisant ce qui suit : 2. Faire passer les instruments politiques actuels relatifs à l'accessibilité au nouveau format (ITGC, politique, directive, norme, lignes directrices).	SMA(IE)	S. O.	2. Févr. 2025	2. Pourcentage de projets sous supervision des services des archives de la DSAG répondant à la Norme sur la conception accessible et inclusive ou à une autre voie de conformité approuvée	2. Information sur le projet Ensemble de données administratives des services des archives de la DSAG
--------------------	--	-----	--	---------	-------	------------------	---	--

Conception et prestation de programmes et de services

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont accessibles par défaut.	4.1	Ajouter une liste de contrôle sur l'accessibilité à la série d'outils utilisés pour effectuer les analyses. Cela permettra de s'assurer que l'on tient compte des expériences vécues et des besoins des personnes en situation	Chef, Conduite professionnelle et culture (CCPC)	CPM, toutes les organisations de N1	25 déc.	Achèvement de la liste de contrôle sur l'accessibilité	Ensemble de données administratives

			de handicap dans le cadre de l'élaboration des politiques et des programmes.					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.	4.2	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'apprentissage en matière d'accessibilité comprenant de la formation à l'intention du personnel du MDN et des membres des FAC, des gestionnaires et du personnel qui conçoivent et exécutent des programmes et services.	BAED	S. O.	En cours, publication annuelle/semestrielle (SAFF)	1. Pourcentage total de réponses « Oui » ou « Plus ou moins » à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense « Avez-vous le sentiment de disposer des outils et des ressources nécessaires pour prendre en compte l'accessibilité dans votre travail quotidien? »	1. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense « Avez-vous le sentiment de disposer des outils et des ressources nécessaires pour prendre en compte l'accessibilité dans votre travail quotidien? »
---	--	-----	---	------	-------	--	---	---

Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.	4.2	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'apprentissage en matière d'accessibilité comprenant de la formation à l'intention du personnel du MDN et des membres des FAC, des gestionnaires et du personnel qui conçoivent et exécutent des programmes et services.	BAED	S. O.	Publication annuelle/semestrielle (SAFF)	2. Pourcentage de réponses « Tout à fait d'accord » ou « Plutôt d'accord » à la Q.52 du SAFF « Je considère que l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion a eu un effet positif dans mon ministère ou organisme depuis sa mise en œuvre en janvier 2021. »	2. Q.52 du SAFF : « Je considère que l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion a eu un effet positif dans mon ministère ou organisme depuis sa mise en œuvre en janvier 2021. »
---	--	-----	---	------	-------	--	---	---

Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.	4.2	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'apprentissage en matière d'accessibilité comprenant de la formation à l'intention du personnel du MDN et des membres des FAC, des gestionnaires et du personnel qui conçoivent et exécutent des programmes et services.	BAED	S. O.	Publication annuelle/semestrielle (SAFF)	3. Pourcentage de représentation par N1 dans la Communauté de pratique en matière d'accessibilité de l'Équipe de la Défense	3. Données administratives du BAED sur la présence par N1
---	--	-----	---	------	-------	--	---	---

Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.	4.3	Mise en œuvre d'un centre de ressources évolutif sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.	BAED	SMA(AP)	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage total de personnes répondant « Oui » ou « Plus ou moins » à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense « Avez-vous l'impression d'avoir les outils, la formation et les ressources nécessaires pour créer des documents accessibles? »	1. Consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense Question du questionnaire « Avez-vous l'impression d'avoir les outils, la formation et les ressources nécessaires pour créer des documents accessibles? »
---	--	-----	---	------	---------	--	---	--

Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.	4.3	Mise en œuvre d'un centre de ressources évolutif sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.	BAED	SMA(AP)	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage total des personnes ayant répondu au questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense qui : connaissent le formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense; savent qu'elles peuvent utiliser le formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense pour :	2. Questions du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Connaissez-vous le Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense? » « Saviez-vous que vous pouviez utiliser le Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense pour fournir une rétroaction sur les plans d'accessibilité, les rapports d'étape ou tout obstacle rencontré lors de l'interaction avec les services, programmes, politiques, pratiques, bureaux, bases et escadres, sites Web ou activités du MDN et des FAC? » « Saviez-vous que vous pouviez utiliser le Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense pour demander des formats substituts ou accessibles de documents/produits? »
---	--	-----	---	------	---------	--	---	--

							formuler des commentaires 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, les sites Web ou les événements du MDN et des FAC; demandeur d'autres formats ou des formats accessibles de documents/produits;	« Saviez-vous que vous pouviez utiliser le Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense pour demander de l'aide pour trouver des ressources en matière d'accessibilité? »
--	--	--	--	--	--	--	--	---

							demander de l'aide pour trouver des ressources sur l'accessibilité.	
Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le	4.4	Renforcer le rôle du Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense afin de fournir des conseils pour rendre les services	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage de commentaires intégrés à la suite d'examens ou de consultations concernant l'accessibilité menés par le BAED chaque année	1. Ensemble de données administratives du BAED

	cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.		plus accessibles.					
Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et	4.4	Renforcer le rôle du Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense afin de fournir des conseils pour rendre les services plus accessibles.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage total des personnes ayant répondu au questionnaire de consultation de l'Équipe de la Défense qui : i. se sentent suffisamment outillées pour intégrer l'accessibilité dans leur travail quotidien; ii. tiennent compte de l'accessibilité	2. Questions du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : i.Q. « Avez-vous le sentiment de disposer des outils et des ressources nécessaires pour prendre en compte l'accessibilité dans votre travail quotidien? » ii.Q. « À quelle fréquence tenez-vous compte de l'accessibilité dans votre travail quotidien? »

	en tiennent compte.						dans leur travail quotidien.	
Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et	4.4	Renforcer le rôle du Bureau de l'accessibilité de l'Équipe de la Défense afin de fournir des conseils pour rendre les services plus accessibles.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	3. Pourcentage de consultations jugées utiles par le BAED	3. Ensemble de données administratives du BAED

	en tiennent compte.							
Conception et prestation des programmes et des services	Le personnel du MDN et les membres des CAF ont conscience de l'accessibilité par défaut dans le cadre de la conception et de la prestation des programmes et services et en tiennent compte.	4.5	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'apprentissage en matière d'accessibilité comprenant de la formation à l'intention du personnel du MDN et des membres des FAC, des gestionnaires et du personnel qui conçoivent et exécutent des programmes et services.	BAED	Tous les N1	En cours, présentation d'un rapport annuel	Pourcentage de N1 ayant reçu au moins une formation annuelle sur l'accessibilité de la part du BAED	Source des données administratives du BAED

Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont accessibles par défaut.	4.6	L'Équipe de la Défense respecte les exigences énoncées dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , le <i>Règlement canadien sur l'accessibilité</i> et les normes en matière d'accessibilité.	BAED	Tous les N1	En cours, publication annuelle/semestrielle (SAFF)	1. Pourcentage du personnel du MDN/des membres des FAC répondant « Tous les jours » ou « La plupart des jours » à la question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense « À quelle fréquence tenez-vous compte de l'accessibilité dans votre travail quotidien? »	1. Question du questionnaire de consultation : « À quelle fréquence tenez-vous compte de l'accessibilité dans votre travail quotidien? »
---	---	-----	---	------	-------------	--	--	--

Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont accessibles par défaut.	4.6	L'Équipe de la Défense respecte les exigences énoncées dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , le <i>Règlement canadien sur l'accessibilité</i> et les normes en matière d'accessibilité.	BAED	Tous les N1	En cours, publication annuelle/semestrielle (SAFF)	2. Pourcentage de réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord » à la Q.21 du SAFF « Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe. »	2. Q21 du SAFF : « Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe. »
---	---	-----	---	------	-------------	--	--	---

Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont accessibles par défaut.	4.6	L'Équipe de la Défense respecte les exigences énoncées dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , le <i>Règlement canadien sur l'accessibilité</i> et les normes en matière d'accessibilité.	BAED	Tous les N1	En cours, publication annuelle/semestrielle (SAFF)	3. Pourcentage de réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord » à la question 48 du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) : « Mon ministère ou organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent une main-d'œuvre diversifiée. »	3. Question 48 du SAFF : « Mon ministère ou organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent une main-d'œuvre diversifiée. »
Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont	4.7	Améliorer le processus de rétroaction et de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense afin de recenser,	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage des obstacles cernés dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense qui ont été supprimés	1. Processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense

	accessibles par défaut.		de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité .					
--	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont accessibles par défaut.	4.7	Améliorer le processus de rétroaction et de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense afin de recenser, de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage des membres de l'Équipe de la Défense ayant de la difficulté à avoir accès aux programmes et aux services	2. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Les obstacles suivants ont été relevés lors de l'interaction avec les programmes et services du MDN/des FAC. Veuillez sélectionner les obstacles que vous avez personnellement rencontrés. »
---	---	-----	---	------	-------	--	--	---

Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont accessibles par défaut.	4.8	Les N1 doivent supprimer et prévenir les obstacles à l'accessibilité recensés dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense.	BAED	Tous les N1	En cours, présentation d'un rapport annuel	1. Pourcentage des obstacles recensés dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense qui ont été supprimés annuellement, par rapport au nombre total d'obstacles recensés	1. Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense et suivi
Conception et prestation des programmes et des services	Les programmes et services de l'Équipe de la Défense sont exempts d'obstacles et sont accessibles par défaut.	4.8	Les N1 doivent supprimer et prévenir les obstacles à l'accessibilité recensés dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe	BAED	Tous les N1	En cours, présentation d'un rapport annuel	2. Pourcentage des commentaires reçus dans le cadre du processus de rétroaction sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense, qui avaient déjà été mentionnés	2. Formulaire de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense et suivi

			de la Défense.					
Conception et prestation des programmes et des services	Consultation de personnes en situation de handicap au sujet des programmes et services, conformément au principe « Rien sans nous ».	4.9	Les programmes et services sont élaborés de concert avec des personnes en situation de handicap et tiennent compte des commentaires de ces dernières.	BAED	S. O.	En cours, présentation d'un rapport annuel	Pourcentage des consultations avec le GCDPSH, jugées utiles par le GCDPSH	GCDPSH/Secrétariat des GCD

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

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
Technologie de l'information et des communications (TIC)	Toutes les demandes d'adaptation des TIC des utilisateurs sont suivies avec exactitude dans l'outil GSTIE, et un rapport mensuel complet est généré et partagé pour assurer la visibilité des tendances et de l'état de réalisation.	5.1	Maintenir et suivre les demandes et la réalisation d'adaptabilité des TIC avec l'outil GSTIE pour toutes les demandes d'adaptation TIC.	GSN	Sous-Ministre Adjoint (Ressources humaines – Civils)	En cours, rapport annuel	Pourcentage des demandes d'accessibilité TIC réalisées dans les normes de service (60 jours ouvrables pour produits préapprouvés / 120 jours pour nouveaux produits)	L'outil GSTIE pour toutes les demandes d'adaptation des TIC.

Technologie de l'information et des communications (TIC)	Un catalogue en ligne à jour des solutions matérielles et logicielles approuvées et pertinentes est établi et maintenu, offrant aux utilisateurs un accès facile à des options normalisées conformes aux exigences organisationnelles.	5.2	Maintenir un catalogue en ligne des solutions matérielles et logicielles approuvées et pertinentes.	GSN	Sous-Ministre Adjoint (Ressources humaines – Civils)	En cours, rapport annuel	Le catalogue est révisé annuellement pour confirmer sa mise à jour et retirer les produits obsolètes	Outil GSTIE et ensemble de données administratives du GSN
Technologie de l'information et des communications (TIC)	Une approche normalisée et commune pour la prestation des services Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) aux membres ÉD est pleinement	5.3	Mettre en œuvre une approche normalisée et commune pour les demandes et la réalisation de l'adaptabilité des TIC	GSN	Sous-Ministre Adjoint (Ressources humaines – Civils)	En cours, rapport annuel	Réponse des utilisateurs au sondage sur le processus de demande et de réalisation de	Sondage auprès des utilisateurs

	mise en œuvre et appliquée de façon uniforme, assurant une prestation cohérente, une efficacité accrue et un alignement organisationnel.		afin de livrer les services AATIA aux membres de l'ÉD.				l'adaptabilité des TIC	
Technologie de l'information et des communications (TIC)	Les produits, services et contenus TIC existants et nouveaux sont accessibles à tous les utilisateurs.	5.4	En accord avec le propriétaire opérationnel, améliorer les systèmes existants pour introduire des fonctionnalités d'adaptabilité normalisées si faisable, rentable et sans impact	GSN	S. O.	Indicateur en place T3 2026	Pourcentage des mises à jour majeures des systèmes existants qui introduisent des fonctionnalités d'adaptabilité	Ensemble de données du DGSAE

			sur les impératifs opérationnels.					
Technologie de l'information et des communications (TIC)	Les produits, services et contenus TIC existants et nouveaux sont accessibles à tous les utilisateurs.	5.5	Activer les fonctionnalités d'adaptabilité des nouvelles applications d'entreprise selon la norme du SCT.	GSN	S.O.	Indicateur en place T3 2026	Pourcentage des mises à jour majeures des systèmes existants qui introduisent des fonctionnalités d'adaptabilité	Ensemble de données du GSN

Technologie de l'information et des communications (TIC)	Les produits, services et contenus TIC existants et nouveaux sont accessibles à tous les utilisateurs.	5.6	Intégrer les fonctionnalités d'adaptabilité dans les nouveaux projets conformément aux normes du SCT.	GSN	S.O.	T2 2026, rapport annuel	Pourcentage des nouveaux projets respectant les normes d'adaptabilité du SCT	Ensemble de données du GSN
--	--	-----	---	-----	------	-------------------------	--	----------------------------

Communications (autres que les TIC)

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
Communication	Les communications sont accessibles et rédigées en langage clair et simple.	6.1	Offrir un contenu accessible produit et diffusé par le SMA(AP) à l'Équipe de la Défense.	SMA(AP)	S. O.	En cours	Réponses à la consultation sur l'accessibilité de l'ÉD	Consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense Question du questionnaire : « Les obstacles suivants ont été relevés lors de l'interaction avec les communications écrites et verbales au travail. Veuillez sélectionner les obstacles

								que vous avez personnellement rencontrés. »
Communication	Les communications sont accessibles et rédigées en langage clair et simple.	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	SMA(AP)	S. O.	En cours	Nombre de plaintes en matière d'accessibilité liées au contenu accessible.	Formulaire de commentaires sur l'accessibilité et processus
Communication	Les employés et employées, et les membres des FAC sont au courant des considérations d'accessibilité liées aux produits de communication.	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	SMA(AP)	S. O.	En cours	1. Réponses à la consultation sur l'accessibilité de l'ÉD	1. Réponses au questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'ÉD Question du questionnaire : « À quelle fréquence tenez-vous compte du langage clair dans vos écrits et vos communications avec les intervenants internes et externes? »

			activités de communication.					
Communication	Les employés et employées, et les membres des FAC sont au courant des considérations d'accessibilité liées aux produits de communication.	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.	SMA(AP)	S. O.	En cours	2. Réponses à la consultation sur l'accessibilité de l'ÉD	2. Réponses au questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'ÉD Question du questionnaire : « Connaissez-vous les Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication? »
Communication	Les clientes et clients internes et externes peuvent compter sur la disponibilité de versions accessibles ou de rechange dans un délai raisonnable.	6.4	Le traitement des demandes visant à obtenir des documents en formats accessibles se fait dans un délai de 10 jour ouvrable (sauf en cas d'entente	SMA(AP)	S. O.	En cours	Pourcentage des demandes de formats accessibles reçues par l'intermédiaire de l'Équipe de la Défense et du SMA(AP), traitées dans les dix jours ouvrables (à moins	Affichage sur Internet, formulaire et processus de demande et de rétroaction d'accessibilité de l'Équipe de la Défense et autres sites des Affaires publiques (AP)

			particulière avec la cliente ou le client).				d'une autre entente négociée)	
Communication	Le personnel des Affaires publiques connaît le langage qu'il convient d'utiliser pour une communication efficace sur les handicaps à l'écrit, à l'oral et par les images, et est en mesure de l'utiliser.	6.5	Faire la promotion du guide du gouvernement du Canada « Le pouvoir des mots et des images : guide pour une meilleure communication avec les personnes en situation de handicap, et à leur sujet » et en recommander l'utilisation auprès de l'ensemble du personnel spécialisé des Affaires publiques, par différents moyens, y compris le rayonnement auprès des ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité du SMA(AP).	SMA(AP)	S. O.	En cours	1. Nombre d'activités de rayonnement ou de mobilisation (p. ex. courriels, séances publiques, séances d'apprentissage) faisant la promotion de ce guide auprès de la communauté des affaires publiques de l'Équipe de la Défense.	1. Rapport annuel sur le plan d'action des ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité du SMA(AP)

Communication	Le personnel des Affaires publiques connaît le langage qu'il convient d'utiliser pour une communication efficace sur les handicaps à l'écrit, à l'oral et par les images, et est en mesure de l'utiliser.	6.5	Faire la promotion du guide du gouvernement du Canada « Le pouvoir des mots et des images : guide pour une meilleure communication avec les personnes en situation de handicap, et à leur sujet » et en recommander l'utilisation auprès de l'ensemble du personnel spécialisé des Affaires publiques, par différents moyens, y compris le rayonnement auprès des ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité du SMA(AP).	SMA(AP)	S. O.	En cours	2. Nombre de séances d'apprentissage ou de séances publiques sur l'accessibilité offertes à la communauté des affaires publiques de l'Équipe de la Défense	2. Rapport annuel sur le plan d'action des ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité du SMA(AP)
---------------	---	-----	--	---------	-------	----------	--	--

Communication	Le personnel des Affaires publiques connaît l'importance d'un environnement exempt d'obstacles pour toutes les personnes.	6.6	Intégrer des thèmes axés sur l'accessibilité, y compris les renseignements et les ressources disponibles auprès du Bureau de gestion de l'invalidité et dans le cadre du processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, lors de différentes journées d'apprentissage et de séances de la communauté de pratique, à l'échelle du bureau du SMA(AP), avec l'appui de l'ambassadrice ou de l'ambassadeur de l'accessibilité de N1.	SMA(AP)	S. O.	En cours	1. Nombre d'activités de rayonnement ou de mobilisation (p. ex. courriels, séances publiques, séances d'apprentissage) faisant la promotion de ce guide auprès de la communauté des affaires publiques de l'Équipe de la Défense.	1. Rapport annuel sur le plan d'action des ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité du SMA(AP)
---------------	---	-----	--	---------	-------	----------	---	--

Communication	Le personnel des Affaires publiques connaît l'importance d'un environnement exempt d'obstacles pour toutes les personnes.	6.6	Intégrer des thèmes axés sur l'accessibilité, y compris les renseignements et les ressources disponibles auprès du Bureau de gestion de l'invalidité et dans le cadre du processus relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, lors de différentes journées d'apprentissage et de séances de la communauté de pratique, à l'échelle du bureau du SMA(AP), avec l'appui de l'ambassadrice ou de l'ambassadeur de l'accessibilité de N1.	SMA(AP)	S. O.	En cours	2. Nombre de séances d'apprentissage ou de séances publiques sur l'accessibilité offertes à la communauté des affaires publiques de l'Équipe de la Défense	2. Rapport annuel sur le plan d'action des ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité du SMA(AP)
---------------	---	-----	--	---------	-------	----------	--	--

Transport

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
Transport	Le personnel du MDN, les membres des FAC ainsi que les visiteuses et visiteurs des bases et escadres ont un accès exempt d'obstacles au stationnement.	7.1	Évaluer l'inventaire des stationnements accessibles disponibles à l'échelle des parcs de stationnement du MDN et des FAC, au Canada.	BAED	S. O.	Chaque année, de 2025 à 2027	1. Pourcentage des places de stationnement accessibles dans les parcs de stationnement du MDN et des FAC au Canada	1. Ensemble de données administratives obtenues en collaboration avec les propriétaires des parcs de stationnement
Transport	Le personnel du MDN, les membres des FAC ainsi que les visiteuses et visiteurs des bases et escadres ont un accès exempt d'obstacles au stationnement.	7.1	Évaluer l'inventaire des stationnements accessibles disponibles à l'échelle des parcs de stationnement du MDN et des FAC, au Canada.	BAED	S. O.	Chaque année, de 2025 à 2027	2. Pourcentage des parcs de stationnement au Canada qui sont conformes aux normes d'accessibilité des municipalités et du Conseil du Trésor	2. Ensemble de données administratives obtenues en collaboration avec les propriétaires des parcs de stationnement
Transport	Le personnel du MDN, les membres des FAC ainsi que les visiteuses et	7.1	Évaluer l'inventaire des stationnements accessibles disponibles à	BAED	S. O.	Chaque année, de	3. Pourcentage du nombre total de places de	3. Ensemble de données administratives obtenues en collaboration avec les

	visiteurs des bases et escadres ont un accès exempt d'obstacles au stationnement.		l'échelle des parcs de stationnement du MDN et des FAC, au Canada.			2025 à 2027	stationnement avec signalisation au Canada	propriétaires des parcs de stationnement
Transport	Le personnel du MDN, les membres des FAC ainsi que les visiteuses et visiteurs des bases et escadres ont un accès exempt d'obstacles au stationnement.	7.2	Intégrer des renseignements sur les places de stationnement accessibles dans les installations du MDN et des FAC dans les documents d'intégration.	BAED	S. O.	De 2025 à 2027	1. Pourcentage des employées et employé du MDN et des membres des FAC ayant répondu : « Nombre insuffisant de places de stationnement accessibles », « Procédure non accessible pour l'acquisition d'une place de stationnement » ou « Places de stationnement non accessibles » à la question suivante du questionnaire de consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense : « Les obstacles suivants ont été identifiés en ce qui concerne le transport dans les bâtiments du MDN/des FAC, y compris les bases et les escadres. Veuillez sélectionner les obstacles que vous avez rencontrés. »	1. Consultation sur l'accessibilité de l'Équipe de la Défense Question du questionnaire : « Les obstacles suivants ont été identifiés en ce qui concerne le transport dans les bâtiments du MDN/des FAC, y compris les bases et les escadres. Veuillez sélectionner les obstacles que vous avez personnellement rencontrés. »

							personnellement rencontrés. »	
--	--	--	--	--	--	--	----------------------------------	--

Transport	Le personnel du MDN, les membres des FAC ainsi que les visiteuses et visiteurs des bases et escadres ont un accès exempt d'obstacles au stationnement.	7.2	Intégrer des renseignements sur les places de stationnement accessibles dans les installations du MDN et des FAC dans les documents d'intégration.	BAED	S. O.	De 2025 à 2027	2. Pourcentage des employées et employés du MDN et des FAC ayant répondu « Oui » à la question suivante du questionnaire de consultation sur l'accessibilité : « Avez-vous déjà demandé une place de stationnement accessible? »	2. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité : « Avez-vous déjà demandé une place de stationnement accessible? »
-----------	--	-----	--	------	-------	----------------	--	--

Transport	Le personnel du MDN, les membres des FAC ainsi que les visiteuses et visiteurs des bases et escadres ont un accès exempt d'obstacles au stationnement.	7.2	Intégrer des renseignements sur les places de stationnement accessibles dans les installations du MDN et des FAC dans les documents d'intégration.	BAED	S. O.	De 2025 à 2027	3. Pourcentage des employées et employés du MDN et des FAC ayant répondu « Oui » ou « Plus ou moins » à la question suivante du questionnaire de consultation sur l'accessibilité : « Votre demande de place de stationnement accessible a-t-elle été satisfaite? »	3. Question du questionnaire de consultation sur l'accessibilité : « Votre demande de place de stationnement accessible a-t-elle été satisfaite? »
-----------	--	-----	--	------	-------	----------------	---	--

Approvisionnement en biens et services et d'installations

Pilier	Résultat souhaité	Numéro de l'activité	Activité	N1 responsable de l'activité	N1 de soutien de l'activité	Échéance	Indicateur	Source de données liée à l'indicateur
Approvisionnement	Les considérations d'accessibilité liées à l'approvisionnement sont communiquées aux employés et employées du MDN et aux membres des FAC ayant des	8.1	Examiner et mettre à jour le chapitre 1.10.2 du Manuel d'administration des achats (MAA) portant sur l'approvisionnement accessible, y compris	SMA(Mat)	S. O.	26 mars	1. La version mise à jour du chapitre 1.10.2 du MAA a été publiée sur le site intranet des Mat.	1. Ensemble de données administratives

	responsabilités en la matière.		la page SharePoint sur l'approvisionnement accessible à laquelle il est fait référence.					
Approvisionnement	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.	8.1	Examiner et mettre à jour le chapitre 1.10.2 du Manuel d'administration des achats (MAA) portant sur l'approvisionnement accessible, y compris la page SharePoint sur l'approvisionnement accessible à laquelle il est fait référence.	SMA(Mat)	S. O.	26 mars	2. Pourcentage, par exercice financier, des 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), qui contiennent un formulaire d'approvisionnement accessible dûment rempli et signé par l'autorité technique	2. Résultats de la vérification de l'équipe d'examen de la conformité en matière de passation des marchés du DOCA.
Approvisionnement	Les considérations d'accessibilité liées à l'approvisionnement sont communiquées aux employés et employées du MDN	8.2	Élaborer du contenu sur les exigences en matière d'accessibilité pour une nouvelle section portant sur le soutien technique à la	SMA(Mat)	S. O.	25 déc.	1. Des instructions sur les considérations d'accessibilité ont été publiées dans le Guide de soutien technique.	1. Ensemble de données administratives

	et aux membres des FAC ayant des responsabilités en la matière.		gestion de l'approvisionnement et à l'approvisionnement social dans la partie 8 du Guide de soutien technique.					
Approvisionnement	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.	8.2	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 dans la partie 8 du Guide de soutien technique.	SMA(Mat)	S. O.	25 déc.	2. Pourcentage, par exercice financier, des 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), qui contiennent un formulaire d'approvisionnement accessible dûment rempli et signé par l'autorité technique	2. Résultats de la vérification de l'équipe d'examen de la conformité en matière de passation des marchés du DOCA.

Annexe E : Obstacles à l'accessibilité déjà recensés (source : Plan d'accessibilité correctif de l'Équipe de la Défense 2022 et Rapport d'étape 2024 du Plan d'accessibilité de l'Équipe de la Défense)

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 incapables de 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.

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 ayant 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 F : Garde côtière canadienne – Plan d'action sur l'accessibilité 2026-2028 de Pêches et Océans Canada

Au sujet de la Garde côtière canadienne

Pendant l'élaboration du présent plan, le gouvernement du Canada a décidé que la Garde côtière canadienne (GCC) devrait faire partie du ministère de la Défense nationale. Bien que la date d'entrée en vigueur de ce changement précède la publication du présent rapport, le MDN n'a pas eu l'occasion d'intégrer la GCC dans ses plans d'accessibilité. Le MDN intégrera donc des objectifs et des activités extraits du plan de la GCC dans son propre plan, au fil des ans, et il sera responsable de la production des rapports sur les éléments dirigés par la GCC.

Activités et obstacles par domaine prioritaire

Culture

Activités

Activité CUL-2b : Offrir des occasions d'apprentissage pour mieux sensibiliser le personnel aux enjeux liés à l'accessibilité et aux handicaps, notamment par la présentation de conférenciers invités et la tenue d'événements dans l'ensemble du ministère, des secteurs et des régions.

Bureau de première responsabilité :

- Secrétariat de l'accessibilité

Soutien :

- Défenseurs de l'accessibilité; votre réseau professionnel

Indicateur de rendement :

- Nombre d'événements; nombre de participantes et participants; niveau de connaissance des enjeux d'accessibilité et niveau de confiance en matière d'accessibilité, déterminés à partir des résultats du questionnaire annuel sur l'accessibilité du ministère des Pêches et des Océans (MPO) et de la GCC

Échéance :

- En cours

Obstacles

- Réticence des personnes en situation de handicap à mentionner leur handicap par crainte de conséquences négatives

- Connaissance et compréhension limitées des gestionnaires et des collègues des handicaps et des besoins en matière d'accessibilité
- Partialité à l'égard des handicaps non apparents et compréhension et connaissance insuffisantes de ces handicaps

Emploi

Activités

Objectif EMP-2 : Processus d'embauche qui ne créent pas d'obstacles autrement évitables pour les personnes en situation de handicap.

Activité EMP-2a : Veiller à ce que tous les aspects du processus d'embauche soient parfaitement clairs.

EMP-2a-i : Élaborer un langage cohérent à utiliser dans les processus de nomination (annoncés et non annoncés), en intégrant divers renseignements, par exemple présentation d'une offre active de mesures d'adaptation, explication des termes de dotation en langage clair et indication des coordonnées, afin de faciliter la rétroaction des candidates et candidats au sujet de l'accessibilité de l'emploi au sein du MPO et de la GCC.

EMP-2a-ii : Lors de l'utilisation de VidCruiter ou d'une autre plateforme de recrutement vidéo ou de MSTeams, veiller à ce que le message contienne des instructions détaillées sur l'utilisation de la plateforme, propose une offre d'assistance sur l'utilisation de la plateforme pour les candidates et candidats qui en auraient besoin ou propose d'autres formats pour les candidates et candidats qui ne sont pas à l'aise avec la plateforme.

EMP-2a-iii : Élaborer des lignes directrices ou des outils à l'intention des gestionnaires pour s'assurer que les candidates et candidats disposent de toute l'information requise au sujet des évaluations et des entrevues, afin qu'elles ou ils puissent déterminer si elles ou ils auront besoin de mesures d'adaptation durant le processus.

Obstacles

Un certain nombre d'obstacles ont été recensés durant les consultations et le processus officiel de rétroaction :

- Manque d'information communiquée à l'avance aux personnes en situation de handicap sur la nature et le format des entrevues, afin que ces personnes puissent déterminer si elles auront besoin de mesures d'adaptation
- Formats d'entrevue (p. ex. entrevues virtuelles au cours desquelles la caméra de la personne qui réalise l'interview est éteinte, ce qui prive les participantes et participants

d'indices visuels et crée des problèmes, en particulier pour les candidates et candidats neuroatypiques)

- Anxiété liée aux épreuves écrites
- Absence de langage clair dans les affiches et communications sur les processus
- Problèmes liés à l'utilisation de la plateforme VidCruiter :
- Difficulté à naviguer et à enregistrer avec l'application VidCruiter
- Manque de soutien pour l'utilisation de cette application et la préparation aux entrevues avec cette plateforme
- Manque de connaissance et de formation des gestionnaires d'embauche en matière d'évaluation accessible lors de l'embauche
- Manque de compréhension des besoins et de la présentation des candidates, candidats, employées et employés neuroatypiques
- Manque de technologies adaptées durant les processus d'évaluation
- Crainte de faire l'objet de discrimination en demandant des mesures d'adaptation
- Accès des personnes en situation de handicap à des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement à des fins d'avancement professionnel, y compris l'apprentissage d'une langue seconde
- Manque de possibilités de mentorat pour les personnes en situation de handicap

Une évaluation systématique des obstacles a aussi mis en lumière divers obstacles potentiels dans tous les aspects de l'expérience des employées et employés.

Recrutement

- Les qualifications professionnelles, telles qu'elles sont actuellement rédigées, peuvent créer des obstacles
- L'information contenue dans les offres d'emploi, au sujet du processus, du format de l'évaluation, des mesures d'adaptation disponibles et de la manière d'obtenir de l'aide ou des renseignements, est insuffisante ou n'est pas suffisamment claire

Évaluation

- Lacunes dans la manière dont les gestionnaires offrent des mesures d'adaptation appropriées et en temps opportun

- Manque de connaissance des gestionnaires sur les technologies adaptées disponibles
- Manque d'information communiquée à l'avance sur la nature et le format de l'évaluation, afin que les candidates et candidats puissent savoir si elles ou ils auront besoin de mesures d'adaptation
- Lacunes dans les connaissances des gestionnaires et des comités d'évaluation sur la manière de garantir un processus d'entrevue et de sélection parfaitement accessible

Intégration

- Connaissance insuffisante, chez les gestionnaires, du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Environnement bâti

Activités

Activité BE-2h : Après évaluation de la conception des brise-glaces de programme, des brise-glaces polyvalents et des brise-glaces polaires, mettre en œuvre la norme établie pour une conception inclusive des navires, en fonction de la classe de navires.

Bureau de première responsabilité :

- Garde côtière canadienne; Services de gestion de la flotte; Analyse et intégration de la flotte

Soutien :

- Directeurs du portefeuille d'approvisionnement des navires pour les brise-glaces polaires, les brise-glaces de programme et les brise-glaces polyvalents

Indicateur de rendement :

- Mise en œuvre des recommandations, par exemple utilisation d'un éclairage DEL dans les zones où des membres d'équipage se trouvent en permanence; installation d'alarmes visuelles, en plus des alarmes sonores, sur les systèmes d'urgence, et mise en place de mesures d'adaptation ergonomiques

Échéance :

- Juin 2028 et après

Activité BE-2i : Aménager un lieu de rassemblement autochtone et en maintenir l'accessibilité pour accueillir des partenaires et des aînées et aînés autochtones.

Bureau de première responsabilité :

- Garde côtière canadienne; Planification, mobilisation et priorités; Direction des relations avec les Autochtones

Soutien :

- Dirigeant principal des finances, Biens immobiliers et gestion environnementale

Indicateur de rendement :

- Mise en place et entretien de fonctions d'accessibilité, comme des rampes dans toutes les entrées, la proximité d'une toilette accessible, des sièges permettant le transfert depuis ou vers un dispositif de mobilité, ainsi que des sièges plus élevés que les sièges standards qui permettent à la personne de s'asseoir et de se lever plus facilement

Échéance :

- En cours

Obstacles

- Absence de toilettes universelles
- Signalisation non accessible (en particulier en braille)
- Absence d'ouvre-portes automatisés ou ouvre-portes automatisés hors service
- Manque d'ascenseurs en service; facilité d'utilisation des ascenseurs
- Absence de boutons d'alarme dans les toilettes
- Accès en fauteuil roulant à certaines installations (rayon de virage, absence de rampes)
- Absence de systèmes d'alarme accessibles
- Absence d'espaces de travail calmes ou séparés ou de rangements à proximité des bureaux
- Absence de salles de réunion dotées de fonctions d'accessibilité pour les réunions hybrides
- Escaliers bien éclairés avec bandes à fort contraste et rampes adaptées

Communications (autres que les TIC)

Activités

Activité COM -3b : Effectuer des vérifications ponctuelles des pages intranet pour relever les lacunes en matière d'accessibilité dans l'ensemble de l'intranet du MPO et de la GCC.

Objectif COM-4 : améliorer l'accessibilité des sites Web externes.

Activité COM-4f : Assurer l'accessibilité lors de la publication de la Stratégie à long terme de la Garde côtière canadienne et faire la promotion de ce document sur les réseaux sociaux.

Bureau de première responsabilité :

- Garde côtière canadienne; Planification, mobilisation et priorités

Soutien :

- Communications stratégiques du MPO

Indicateur de rendement :

- Publication de la Stratégie à long terme de la Garde côtière canadienne en format HTML – un format accessible et convivial – sur le site Web de la Garde côtière canadienne

Échéance :

- Juin 2028

Obstacles

- L'absence de langage clair, le formatage des messages ou l'incompatibilité avec les lecteurs d'écran rendent les produits de communication non accessibles
- Les employées et employés ont l'impression que créer des documents accessibles est complexe et prend trop de temps
- Manque général de connaissances sur la façon de créer des documents et des communications accessibles
- Manque de connaissance des employées et employés sur la présentation d'événements accessibles
- L'intranet du MPO et de la GCC n'est pas uniformément accessible, et les employées et employés ne disposent pas des connaissances et des mesures incitatives nécessaires pour le rendre accessible

Acquisition de biens et de services et d'installations

Activités

Aucune activité propre à la GCC et liée à l'acquisition de biens, de services et d'installations n'a été recensée.

Obstacles

- Connaissance insuffisante du personnel sur l'acquisition accessible de biens, de services et d'installations
- Absence de vérifications visant à garantir que les considérations d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement donnent lieu à la passation de marchés axés sur l'achat de biens, de services et d'installations accessibles
- Absence de mécanisme permettant de déterminer les entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap

Conception et prestation des programmes et des services

Activités

Objectif DDPS-2 : Les clientes, clients, employées et employés ont accès à des programmes et des services exempts d'obstacles.

Activité DDPS-2a : Suivre les résultats et surveiller les améliorations et l'élimination des obstacles dans les programmes et services prédéterminés.

Bureau de première responsabilité :

- Secrétariat de l'accessibilité

Soutien :

- programmes sélectionnés en vue d'une évaluation de l'accessibilité dans le cadre du Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025 de Pêches et Océans Canada

Indicateur de rendement :

- Mise en œuvre de 70 % des modifications proposées pour prendre en compte et éliminer les obstacles recensés dans les programmes et services ayant fait l'objet d'une évaluation des obstacles dans le cadre du premier plan d'action sur l'accessibilité
- Atténuation ou élimination des obstacles recensés dans les programmes et services prédéterminés

Échéance :

- Juin 2028

Activité DDPS-2b : Établir un cadre pour évaluer comment intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), ainsi que les principes de diversité, équité et inclusion (DEI) et d'accessibilité dans les programmes de navigation maritime, y compris les brise-glaces, la gestion des voies navigables, les aides à la navigation, les services de communication et de trafic maritimes et la navigation électronique. Le cadre vise à uniformiser les analyses comparatives entre les sexes plus et les évaluations de l'accessibilité dans l'ensemble des programmes, afin que des pratiques cohérentes et évolutives puissent être appliquées à des initiatives et politiques plus larges.

Bureau de première responsabilité :

- Garde côtière canadienne; Stratégies de navigation maritime

Indicateur de rendement :

- Achèvement d'une analyse de la conformité examinant les obstacles matériels et non matériels, ainsi que les plans d'action propres au programme, les mécanismes de rétroaction, les rapports d'étape et les documents de planification stratégique

Échéance :

- Juin 2026

Obstacles

Connaissance modeste parmi le personnel de la conception et de la prestation de programmes et de services accessibles

- Obstacles précis recensés dans le cadre des projets pilotes d'évaluation des obstacles :
- Obstacles liés au contenu numérique, tels que sites Web non conformes aux normes d'accessibilité, documents non étiquetés, absence de texte de remplacement pour les images, faible contraste de couleurs, liens Web erronés et langage trop complexe
- Obstacles à l'accessibilité lors des réunions, par exemple piètre qualité d'image, absence de sous-titres, rapidité d'élocution, lourd contenu visuel et accès limité à des technologies d'assistance
- Manque d'options de communication, comme le braille, les descriptions audios et les options multilingues
- Obstacles techniques, par exemple Internet peu fiable, conception trop complexe des sites Web, champs de saisie en ligne sans référence et soutien inadéquat à la navigation au clavier

- Cartes présentant l'information au moyen d'éléments de conception visuelle ou de contrastes de couleurs
- Technologies et formulaires n'ayant pas fait l'objet de tests adéquats auprès d'utilisatrices et utilisateurs en situation de handicap
- Obstacles physiques, tels que portes, ascenseurs et escaliers non accessibles, absence de toilettes universelles et espace insuffisant pour se déplacer
- Manque d'affichage en braille et de directives d'urgence accessibles
- Pratiques qui ne tiennent pas compte des besoins des personnes autochtones en situation de handicap – ce qui crée des obstacles attribuables à l'utilisation d'une langue qui ne convient pas, à des lieux non accessibles ou à un calendrier établi sans tenir compte d'activités culturelles ou économiques vitales comme les saisons de pêche
- Obstacles à l'emploi, tels qu'une mauvaise compréhension des besoins en matière d'accessibilité et des mesures d'adaptation requises

Transport

Activités

Objectif TRAN-3 : Réduire les obstacles à l'accès des surnuméraires (non-membres d'équipage ou passagers) aux navires de la Garde côtière canadienne.

Activité TRAN-3a : Transférer aux officiers de santé la responsabilité du triage des exigences d'ordre médical pour les surnuméraires, afin de s'assurer que ces exigences ne créent pas d'exigences discriminatoires inutiles.

Bureau de première responsabilité :

- Garde côtière canadienne; Services de gestion de la flotte; Gestion de la sécurité

Soutien :

- Officiers de santé (Garde côtière canadienne; personnel opérationnel)

Indicateur de rendement :

- Mise en place de nouveaux processus

Échéance :

- Juin 2028

Obstacles

- Coût des stationnements accessibles

Mesures d'adaptation en milieu de travail

Activités

Objectif ACC-3 : Adopter des mesures d'adaptation pour les employées et employés qui ne peuvent plus accomplir une partie ou la totalité des fonctions de leur poste d'attache en raison d'un handicap, par une réaffectation temporaire ou un placement permanent en utilisant la liste de placement au titre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA).

Activité ACC-3a : Faire approuver et mettre en œuvre le processus interne de placement au titre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation du MPO et de la GCC pour les employées et employés qui ne sont plus en mesure d'accomplir une partie ou la totalité des fonctions de leur poste d'attache.

Activité ACC-3b : Établir une structure et un processus de gouvernance pour résoudre les cas liés à la liste de placement au titre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Activité ACC-3c : Documenter les pratiques exemplaires et les communiquer aux principales parties prenantes afin d'accroître le taux de résolution.

Bureau de première responsabilité :

- Responsable du pilier « mesures d'adaptation » (personnes et culture, centre d'expertise en gestion des handicaps)

Soutien :

- Tables de gestion et comités de gouvernance du MPO et de la GCC; facilitateurs, personnes et culture; Biens immobiliers, dirigeant principal du numérique

Indicateur de rendement :

- Élaboration et mise en œuvre de la structure de gouvernance.
- Augmentation du taux de résolution pour les employées et employés inscrits sur la liste de placement au titre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation : pourcentage d'employées et employés ayant obtenu une affectation temporaire et pourcentage ayant obtenu un placement permanent.
- Taux de résolution à divers niveaux de gouvernance; dossiers résolus au plus bas niveau possible de la structure de gouvernance

Échéance :

- Juin 2027

Obstacles

- Long processus d'adaptation, difficile à appliquer dans les cas complexes qui font intervenir de nombreuses parties prenantes
- Délais d'attente pour certaines mesures d'adaptation, comme les logiciels adaptés
- Connaissance insuffisante du processus d'adaptation, notamment des éléments suivants :
 - Avantages, protection des renseignements personnels et processus à suivre lors de l'utilisation du passeport pour l'accessibilité afin d'obtenir des mesures d'adaptation pour raisons médicales
 - Situations dans lesquelles il faut exiger des documents médicaux avant d'offrir des mesures d'adaptation
 - Options d'adaptation
 - Modèle social du handicap
- Conseils et soutien insuffisants offerts aux employées et employés qui demandent des mesures d'adaptation, ainsi qu'à leurs gestionnaires, en raison d'un manque de capacité au sein du centre d'expertise en gestion des handicaps
- Sentiment selon lequel la politique du ministère empêche un recours accru au télétravail comme mesure d'adaptation valable lorsqu'il est impossible d'éliminer ou d'atténuer les obstacles en milieu de travail
- Sentiment selon lequel le budget de la ou du gestionnaire peut constituer un obstacle légitime à la mise en place d'une mesure d'adaptation
- Absence d'un fonds d'adaptation centralisé, ce qui crée une iniquité dans l'accès aux outils et services pour l'ensemble du personnel du MPO et de la GCC
- Difficulté à trouver de nouveaux postes au sein de l'organisation pour les employées et employés qui ne peuvent plus accomplir une partie ou la totalité des fonctions de leur poste d'attache en raison d'un handicap, parce que les gestionnaires d'embauche ne sont pas tenus d'inscrire ces employées et employés sur la liste de placement au titre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et qu'ils connaissent mal le processus à suivre
- Données insuffisantes pour bien cerner les lacunes et les possibilités d'amélioration du processus d'adaptation