



Rapport sur l'accessibilité des SBMFC Janvier à décembre 2023

**Centre pour l'éthique et la résolution de conflits/
équipe des programmes légiférés des ressources
humaines**

TABLE DES MATIÈRES

Généralités.....	3
L'accessibilité.....	
Qu'est-ce qu'un obstacle?.....	
Qu'est-ce qu'un handicap?.....	
Demandes de renseignements, rétroaction et médias substitués.....	
La Loi canadienne sur l'accessibilité.....	4
Principes de la Loi canadienne sur l'accessibilité.....	
Exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité	5
Plan initial sur l'accessibilité.....	
Rapport d'étape annuel.....	
Le Plan d'accessibilité 2022-2025 des SBMFC.....	6
Objectifs généraux du Plan d'accessibilité.....	6
Emploi	
Environnement bâti	
Technologies de l'information et des communications.....	
Communications	
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	
Conception et prestation de programmes et de services.....	
Transport.....	
Objectifs spécifiques du Plan d'accessibilité 2022-2025 des SBMFC.....	6
Nos progrès	7
Objectif de l'année 1 : Créer des mécanismes et des processus pour identifier les obstacles en milieu de travail et soutenir l'application de la LCA.....	
Réussite : le projet de SGID	9
Qu'est-ce que le projet de SGID?.....	
Consultations : quelle forme ont prise les consultations avec les personnes handicapées?.....	
Quelles pratiques exemplaires sont ressorties de ce processus?.....	
Leçons apprises : environnement bâti.....	10
Rétroaction.....	
Éliminer les obstacles dans l'environnement bâti.....	
Prochaines étapes : identification des obstacles.....	11
Bilan : objectif de l'année 1	
Prochaines étapes	
Signaler un obstacle dans l'environnement bâti.....	



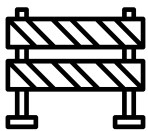
GÉNÉRALITÉS

L'accessibilité

Le Canada a ratifié en 2010 la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH), s'engageant ce faisant à faire avancer les droits des personnes handicapées. L'élaboration d'un cadre législatif canadien sur l'accessibilité – la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et le Règlement canadien sur l'accessibilité (le Règlement) – lui a permis de concrétiser son engagement à l'égard de l'accessibilité et des droits des personnes handicapées.

La Loi canadienne sur l'accessibilité, fleuron de la législation fédérale, vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles au plus tard le 1er janvier 2040.

Qu'est-ce qu'un obstacle?



Au sens de la Loi canadienne sur l'accessibilité, un obstacle est

« tout élément – notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. »

Qu'est-ce qu'un handicap?



La Loi canadienne sur l'accessibilité définit le terme « handicap » comme étant toute

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

Demandes de renseignements, rétroaction et médias substitués

Pour demander le Plan d'accessibilité des SBMFC dans l'un des supports de substitution décrits au paragraphe 17(2) du Règlement, la description du processus de rétroaction des SBMFC dans l'un des supports de substitution décrits au paragraphe 9(5) du Règlement ou de l'information sur ce plan, ou pour émettre des commentaires généraux, s'adresser à

L'équipe des programmes légiférés des ressources humaines

Courriel : hr-programs-inquiries-demands-programmes-rh@sbmfc.com

Téléphone : 1-819-271-8728

Adresse : 4210, rue Labelle, Gloucester (Ontario) K1J 1J7, Canada



LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

L'objet principal de la Loi canadienne sur l'accessibilité est de faire du Canada un pays exempt d'obstacles, notamment pour les personnes handicapées, au plus tard le 1er janvier 2040. Cet objet se réalisera par la **reconnaissance** et l'**élimination** des obstacles, ainsi que par la **prévention** des nouveaux obstacles, dans les domaines suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications (TIC);
- les communications;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport;
- les autres domaines prévus par le Règlement.

Principes de la Loi canadienne sur l'accessibilité

La Loi canadienne sur l'accessibilité repose sur les principes suivants :

- ☒ Le droit de toute personne à être traitée avec **dignité**, quels que soient ses handicaps;
- ☒ Le droit de toute personne à **l'égalité des chances** d'épanouissement, quels que soient ses handicaps;
- ☒ Le droit de toute personne à un **accès exempt d'obstacles et à une participation pleine et égale** dans la société, quels que soient ses handicaps;
- ☒ Le droit de toute personne d'avoir **concrètement la possibilité de prendre des décisions pour elle-même**, avec ou sans aide, quels que soient ses handicaps;
- ☒ Le fait que les lois, politiques, programmes, services et structures **doivent tenir compte** des handicaps des personnes, des différentes façons dont elles interagissent au sein de leurs environnements ainsi que des formes multiples et intersectionnelles de discrimination et de marginalisation vécues par celles-ci;
- ☒ Le fait que les personnes handicapées **doivent participer à l'élaboration et à la conception** des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures.



EXIGENCES DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

Plan initial sur l'accessibilité (Règlement, art. 5; LCA, art. 69)



Le plan doit être préparé en **consultation** avec des personnes handicapées.



Le plan doit être assorti de politiques, de programmes et de services en ce qui touche la reconnaissance et l'élimination d'obstacles, ainsi que la prévention de nouveaux obstacles, dans les domaines suivants :

- Emploi;
- Environnement bâti;
- Technologies de l'information et des communications (TIC);
- Communications (autres que les TIC);
- Acquisition de biens, de services et d'installations;
- Conception et prestation de programmes et de services;
- Transport.



Le plan doit renfermer des renseignements à propos d'un processus de rétroaction pour la reconnaissance, l'élimination et la prévention des obstacles.

Rapport d'étape annuel (Loi, art. 44)

Avant le 31 décembre de chaque année, les SBMFC doivent publier un rapport d'étape concernant la mise en œuvre de leur Plan d'accessibilité.

Les SBMFC doivent :



préparer ce rapport d'étape en consultation avec des personnes handicapées;



préciser la manière dont ces personnes ont été consultées;



donner des précisions sur la rétroaction reçue par l'entremise de son processus de rétroaction et sur la mesure dans laquelle cette rétroaction a été prise en considération.



LE PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2022-2025 DES SBMFC

Les SBMFC ont publié leur plan initial sur l'accessibilité et en ont avisé le commissaire à l'accessibilité le 30 mars 2023.

Le Plan d'accessibilité 2022-2025 des SBMFC

Emploi

- Continuer de sensibiliser le personnel à l'accessibilité, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.
- Créer un système central pour l'admission et la gestion de dossiers afin de faciliter les communications liées aux obstacles.

Technologies de l'information et des communications

- Respecter les principes de la LCA lors de l'acquisition de biens et de services de GI/TI.
- Donner aux membres du personnel responsables des TI de la formation et des outils pour promouvoir les principes de la LCA.

Approvisionnement

- Continuer de respecter les principes de la LCA lors de l'acquisition de biens et de services.

Transport

- Continuer d'offrir des modalités de travail flexibles et des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins du personnel en matière de transport.

Environnement bâti

- Fournir des dispositifs et des outils d'assistance aux membres du personnel qui ont un handicap.
- Surveiller et identifier les obstacles liés à la structure des bâtiments.

Communication

- L'équipe des programmes légiférés des ressources humaines travaillera avec l'équipe chargée du marketing et de l'expérience membre à l'élaboration de pratiques exemplaires afin de produire des communications et des médias qui respectent les principes de la LCA.

Conception de programmes et de services

- Continuer de respecter les principes de la LCA lors de la conception de programmes et de services.

Objectifs spécifiques du Plan d'accessibilité 2022-2025 des SBMFC

1

31 décembre 2023

Créer des mécanismes et des processus pour identifier les obstacles en milieu de travail et soutenir l'application de la LCA.

2

Septembre 2024

Définir la première Stratégie sur l'accessibilité des SBMFC (le fruit d'une collaboration avec les parties prenantes des divisions).

3

Décembre 2024

Les divisions auront la possibilité de participer à des formations et bénéficieront de ressources et d'outils supplémentaires pour appliquer les exigences d'accessibilité dans leurs activités. Les données sur les formations effectuées et les mesures prises par les divisions pour favoriser l'accessibilité dans le lieu de travail feront partie du rapport semestriel.



NOS PROGRÈS

Objectif de l'année 1 :

Décembre 2023

Créer des mécanismes et des processus pour identifier les obstacles en milieu de travail et soutenir l'application de la LCA.

Ce qui a été fait jusqu'à présent



Lancement, avant la publication du Plan d'accessibilité, d'une nouvelle adresse courriel servant à transmettre de la rétroaction et des plaintes relatives à l'accessibilité : **hr-programs-inquiries-demandes-programmes-rh@sbmfc.com**

Prochaines étapes

- Créer une nouvelle page sur l'accessibilité dans **CORE**.
- **Faire connaître** et **rendre plus visible** le processus de rétroaction.



Examen du programme des mesures d'adaptation au travail : repérer les lacunes, les difficultés et les aspects à améliorer.

- Consultations informelles sur le programme en ce qui concerne les personnes handicapées.
- Examen des cas (prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, mesures d'adaptation au travail) et repérage des lacunes, des difficultés et des aspects à améliorer.
- Embauche d'une ou un gestionnaire de programme pour qu'elle ou il revoie la politique et les procédures et instaure une trousse d'outils fondée sur les motifs de discrimination illicite.

Prochaines étapes

- Réviser et mettre à jour la politique sur les mesures d'adaptation au travail.
- Réviser et mettre à jour les procédures liées aux mesures d'adaptation au travail.
- Élaborer des trousse pour les gestionnaires et le personnel afin de simplifier le processus de demande de mesures d'adaptation et le traitement de ces demandes.

Remarque : Le signalement des cas en lien avec l'accessibilité, les mesures d'adaptation au travail et la discrimination à l'égard des personnes handicapées peut se faire par plusieurs processus, dont la nouvelle adresse courriel de l'équipe des programmes des RH.



NOS PROGRÈS

Objectif de l'année 1 :

Décembre 2023

Créer des mécanismes et des processus pour identifier les obstacles en milieu de travail et soutenir l'application de la LCA.

Ce qui a été fait jusqu'à présent



Renforcer la relation entre l'équipe des programmes des RH (qui surveille le portefeuille de l'accessibilité) et le champion des personnes handicapées.

Prochaine étape

- Officialiser la boucle de rétroaction entre le réseau des partenaires/le champion des personnes handicapées et l'équipe des programmes et des services des RH.



Projet pilote : Consultation avec la chef des opérations (l'équipe de gestion de l'information et des données) au sujet d'un système de gestion de l'information et des dossiers (SGID) pour les SBMFC et d'un projet pilote dans notre division de la Financière SISIP.

Prochaine étape

- Consulter le personnel des SBMFC pour désigner des utilisatrices et utilisateurs chargés des essais d'acceptation par l'utilisateur (EAU), afin de tester l'accessibilité du système.



RÉUSSITE : LE PROJET DE SGID

Qu'est-ce que le projet de SGID?

Le projet de SGID (Système de gestion de l'information et des dossiers) est une initiative touchant l'ensemble de l'organisation qui vise à remplacer l'actuel système de stockage des documents et de partage de fichiers en réseau par un système infonuagique autonome.

L'équipe du SGID a consulté le champion des personnes handicapées et l'équipe des programmes des RH pour :

- définir les exigences afin de s'assurer que le nouveau système est conforme à la Loi canadienne sur l'accessibilité en principe et en pratique;
- élaborer un mécanisme de consultation des personnes handicapées à toutes les étapes du processus de planification, d'élaboration et de mise en œuvre, y compris les essais, la formation, etc.

Le projet de SGID a préparé le terrain en vue de l'élaboration de pratiques exemplaires liées :

- au respect des principes de la LCA lors de l'acquisition de biens et de services de GI/TI;
- à la création d'un processus pour identifier les obstacles en milieu de travail et soutenir l'application de la LCA en ce qui concerne les technologies de l'information et de communication.

Consultations : quelle forme ont prise les consultations avec les personnes handicapées?

- Dès mars 2023, le champion des personnes handicapées et l'équipe des programmes des RH ont régulièrement été consultés au sujet des exigences d'accessibilité.
- Un sondage visant à trouver des volontaires pour les essais et les consultations a été lancé dans la foulée des communications liées à la publication du rapport d'étape et de la Journée internationale des personnes handicapées.

Le sondage a été mené conjointement avec le champion des personnes handicapées et l'équipe des programmes des RH pour garantir la confidentialité.

- Un processus de rétroaction sur l'accessibilité a été intégré dans les formations sur le SGID.

Quelles pratiques exemplaires sont ressorties de ce processus?

- La mise à profit de l'expertise du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du Conseil du Trésor.
 - L'équipe des programmes des RH est membre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.
- Les parties prenantes des divisions s'engagent dans une consultation précoce avec le champion des personnes handicapées et leur réseau des partenaires par l'entremise de l'équipe des programmes des RH.
- Pour les TIC, les essais d'accessibilité et les consultations devront être menés par des membres du personnel des SBMFC (en plus d'un prestataire de services tiers, selon le cas), pour que :
 - la confidentialité de ces employés et employées soit protégée à toutes les étapes du processus de consultation et d'essai;
 - les renseignements recueillis soient anonymisés par un intermédiaire (p. ex. équipe des programmes des RH, champion des personnes handicapées).

Après la consultation du réseau des partenaires et du champion des personnes handicapées au sujet des progrès du projet de SGID, on a établi la nécessité d'élaborer un processus de consultation et de rétroaction pour chacun des sept domaines prioritaires définis dans la LCA. **Ce point est développé davantage à la prochaine page.**



LEÇONS APPRISSES : ENVIRONNEMENT BÂTI

Rétroaction

En octobre 2023, une version préliminaire de ce rapport d'étape a été présentée à la réunion mensuelle du réseau des partenaires pour les personnes handicapées. Lors de la réunion, les partenaires se sont montrés favorables au travail entrepris dans le cadre du projet de SGID et à l'embauche d'une ou d'un nouveau gestionnaire de programme pour le Programme des mesures d'adaptation au travail. Ils ont soulevé des préoccupations concernant les obstacles en milieu de travail liés à l'environnement bâti. Plus précisément ils ont fait état de la difficulté à éliminer les obstacles en raison du fait que les SBMFC ne sont pas propriétaires de leurs lieux de travail.

Le Plan d'accessibilité 2022-2025 des SBMFC tient compte de ces limites :

« Nos activités se déroulent principalement dans les bases et les installations militaires. Par conséquent, la majorité des bâtiments dans lesquels les services sont offerts ne sont pas exploités par les SBMFC, ce qui a une incidence sur notre capacité à investir dans des modifications structurelles ou à les diriger. [...] En gardant ces contraintes à l'esprit, nous fournirons des dispositifs et des outils d'assistance au personnel handicapé, comme des bureaux à hauteur réglable, des technologies d'assistance et des salles de réflexion. Nous continuerons à surveiller et à identifier les obstacles liés à la structure des bâtiments et signalerons les obstacles à l'accessibilité à leurs propriétaires. »

Éliminer les obstacles dans l'environnement bâti

De nombreux lieux de travail physiques ne sont pas la propriété des SBMFC, et c'est pourquoi un processus distinct d'identification et d'atténuation des obstacles dans l'environnement bâti sera nécessaire. Si les projets de GI/TI, comme le projet de SGID, sont tournés vers l'avenir et visent à prévenir de nouveaux obstacles, l'élimination des obstacles dans l'environnement bâti implique plutôt l'examen des situations actuelles et devra s'effectuer à court terme, au cas par cas.

1) Renforcer le lien entre la santé et la sécurité au travail et l'accessibilité

- En août 2023, le programme de la santé et de la sécurité au travail (SST) a été officiellement ajouté au portefeuille des programmes légiférés des RH.
 - En vertu de la partie II du Code canadien du travail, les employeurs ont la responsabilité de prévenir les accidents, les blessures et les maladies dans le lieu de travail, et d'assurer la santé et la sécurité du personnel.
 - La Partie II du Code canadien du travail est complétée par le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, qui précise les responsabilités de l'employeur dans les domaines de l'environnement bâti, des matériaux dangereux et de l'équipement, entre autres choses.

Lorsque sont identifiés des obstacles en lien avec l'environnement bâti, ceux-ci sont examinés sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail. L'équipe de la SST nationale assurera la liaison avec les comités locaux de SST et les représentantes et représentants afin d'avoir une meilleure compréhension de ces obstacles, et discutera avec l'équipe des opérations immobilières pour trouver des solutions afin de les éliminer.

- Une base de données d'obstacles et de mesures d'atténuation sera mise en place comme outil de référence pour les futurs cas.

2) Mesures d'adaptation au travail et accessibilité

- Lorsqu'un obstacle à l'accessibilité ne peut être éliminé en milieu de travail, les membres du personnel peuvent demander des mesures d'adaptation pour cause de handicap.
 - La ou le gestionnaire doit alors collaborer avec la personne ayant demandé une telle mesure afin de trouver une solution qui atténuera les effets de l'obstacle sur elle sans être désavantageuse sur le plan opérationnel.



PROCHAINES ÉTAPES : IDENTIFICATION DES OBSTACLES

Bilan : objectif de l'année 1

Les consultations avec des personnes handicapées par l'entremise du réseau des partenaires ont révélé qu'une approche unique ne pouvait permettre de relever tous les obstacles en milieu de travail et de remédier à chacun d'eux.

Des processus d'identification des obstacles à l'accessibilité ont été élaborés avec succès dans les domaines suivants :

- Technologies de l'information et des communications

- L'élaboration, la mise en œuvre et l'acquisition de TIC en milieu de travail impliqueront une consultation précoce avec le champion des personnes handicapées et l'équipe des programmes des RH.
- Les essais d'accessibilité et les consultations seront menés par des membres du personnel des SBMFC (en plus d'un prestataire de services tiers, selon le cas), pour protéger la confidentialité.
- Un processus de rétroaction pour les obstacles à l'accessibilité sera mis à la disposition du personnel à toutes les étapes de la mise en œuvre.

- Environnement bâti

- Les obstacles dans l'environnement bâti seront examinés sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail. L'équipe de la SST nationale travaillera en collaboration avec les comités locaux de SST et les représentantes et représentants, de même qu'avec l'équipe des opérations immobilières.
- Lorsqu'un obstacle ne peut être éliminé, les membres du personnel peuvent demander une mesure d'adaptation en raison d'un handicap. Les gestionnaires participeront au processus d'adaptation en collaborant avec elles et eux afin de trouver des solutions qui atténueront les effets des obstacles sans nuire aux opérations.

Prochaines étapes : objectif de l'année 1

Les SBMFC continueront de mener des consultations et d'élaborer des processus pour l'identification des obstacles dans les domaines suivants :

- Emploi
- Communications (autres que les TIC)
- Acquisition de biens, de services et d'installations
- Conception et prestation de programmes et de services
- Transport

Signaler un obstacle dans l'environnement bâti

- Les membres du personnel qui veulent commenter ou signaler un obstacle en milieu de travail peuvent communiquer avec :
 - l'équipe des programmes des RH (hr-programs-inquiries-demandes-programmes-rh@sbmfc.com);
 - le champion des personnes handicapées ou un membre du réseau des partenaires pour les personnes handicapées, qui assurera la liaison avec l'équipe des programmes des RH pour la personne qui commente ou signale l'obstacle (en respectant toute demande d'anonymat).

