

# **PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2022-2025**

des Services de bien-être et moral  
des Forces canadiennes



# Table des matières

- Avant-propos ..... 4**
- La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) ..... 7**
- Généralités ..... 8**
  - Demandes de renseignements, rétroaction et médias substituts ..... 8
- À propos des SBMFC ..... 9**
  - Qui nous sommes ..... 9
- Plan d'accessibilité 2022-2025 des SBMFC ..... 10**
  - Emploi .....11
  - Environnement bâti ..... 12
  - Technologies de l'information et de communication..... 12
  - Communication ..... 12
  - Approvisionnement en biens, services et installations..... 13
  - Conception et offre de programmes et de services ..... 13
  - Transport..... 14
- Processus de consultation ..... 15**
- Mesures et mise en œuvre ..... 16**
- Suivi et rapports..... 17**
  - Responsabilités ..... 17

## Avant-propos



Le premier Plan d'accessibilité des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) est une étape importante pour notre organisation, car il contribuera grandement à l'établissement d'un environnement de travail qui reconnaît véritablement les besoins des membres du personnel qui peuvent avoir un handicap, qu'il soit visible, non visible ou lié à un processus.

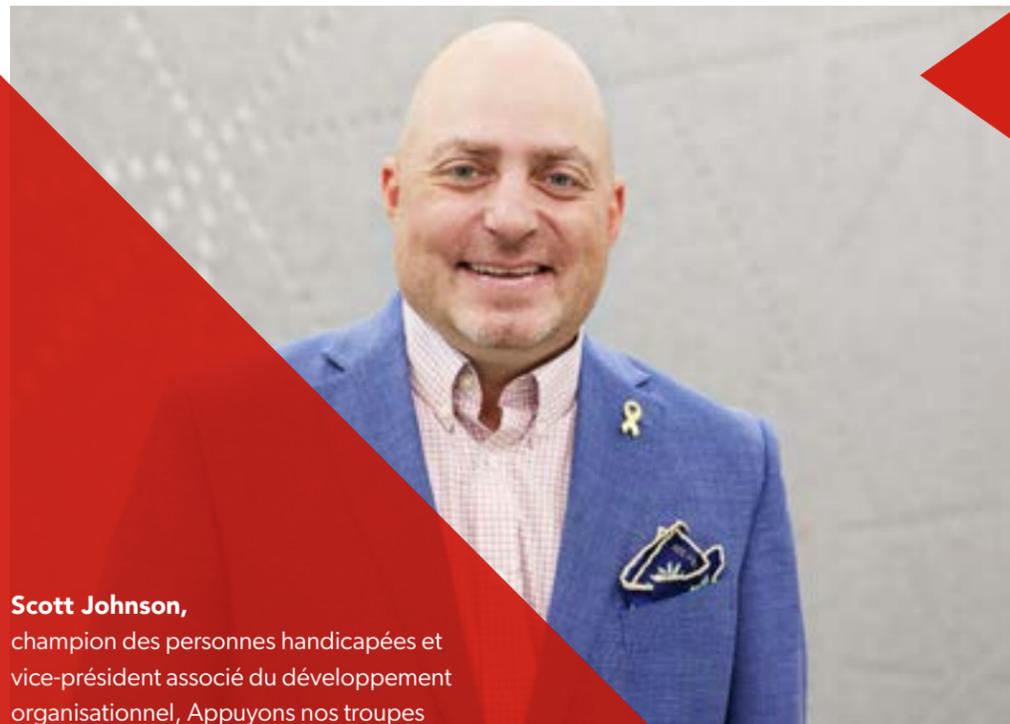
Le Plan d'accessibilité des SBMFC n'a pas été élaboré sans tenir compte des membres du personnel de tous nos emplacements; il a été conçu grâce à leurs commentaires précieux et inclusifs. Ce n'est qu'en prenant connaissance des défis et des améliorations ou en prenant de nouveaux domaines en considération que nous espérons réellement répondre aux besoins en constante évolution de notre personnel. Afin de continuer à vivre selon nos valeurs de bienveillance et de travail en équipe, il est essentiel à notre réussite en tant qu'organisation d'inciter le personnel à fournir de la rétroaction constructive.

Je tiens à remercier tous ceux et celles qui ont pris le temps de répondre au sondage sur l'accessibilité de 2022, ainsi que toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction du Plan d'accessibilité des SBMFC.



Je suis fière de notre engagement envers l'accessibilité, la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail. Les stratégies d'équité en matière d'emploi font partie intégrante de la mission, de la vision, des politiques, des programmes et des processus décisionnels de l'organisation. Ces piliers soutiennent la diversité et l'inclusivité de la main-d'œuvre et offrent un environnement de travail sain, sûr et respectueux pour tous les individus.

En 2021, nous avons publié le Plan de diversité et d'inclusion 2021-2024. Le Plan comprend des mesures précises permettant aux SBMFC d'améliorer davantage la représentation des groupes sous-représentés dans l'organisation par le biais du recrutement, de la sélection des talents, de la formation et de l'éducation. Nous avons terminé la première année de notre plan d'action et nous continuons à mettre en œuvre des initiatives significatives pour atteindre notre objectif : repérer et éliminer les obstacles systémiques sur notre lieu de travail. Notre [Vision stratégique 2030](#) ainsi que notre [Plan stratégique 2022-2025](#) mettent l'accent sur la façon dont nous serons un employeur de choix qui met de l'avant la création d'une main-d'œuvre engagée et diversifiée, qui est au service de la communauté militaire. À l'avenir, nous continuerons à prendre les mesures nécessaires pour renforcer notre engagement à bâtir un lieu de travail accessible, ainsi qu'à outiller les membres du personnel handicapés et à les soutenir dans leur réussite.



**Scott Johnson,**  
champion des personnes handicapées et  
vice-président associé du développement  
organisationnel, Appuyons nos troupes

J'ai le merveilleux plaisir de faire partie d'Appuyons nos troupes, l'œuvre de bienfaisance officielle des Forces armées canadiennes (FAC). J'ai donc la chance de rencontrer des entreprises canadiennes et de leur présenter notre mission de soutien à la communauté des FAC. L'un des éléments importants de notre message est le soutien apporté aux personnes qui sont confrontées à des difficultés en matière d'accessibilité, qu'elles soient physiques ou non.

En tant que champion des personnes handicapées des SBMFC, je suis à la tête d'un groupe d'alliés vraiment inspirants qui contribuent à orienter nos efforts pour présenter l'environnement de travail le plus inclusif, le plus adaptable et le plus accessible possible. Que signifie l'accessibilité? Par définition, c'est le caractère de ce qui est accessible, c'est-à-dire ce à quoi tout le monde peut accéder et ce que tout le monde peut atteindre, y compris les personnes handicapées. Qu'est-ce que cela signifie pour les SBMFC? Nous offrons un environnement qui tient compte de tous les besoins et nous efforcerons de continuer à fournir les meilleurs services à tout le personnel qui est « au service de la communauté militaire ». Nous remercions tous ceux et celles qui ont pris le temps de répondre à notre sondage sur l'accessibilité. Nous vous avons écouté. Nous avons élaboré ce plan d'action à partir des observations que vous avez formulées. Nous avons pris un **engagement à votre égard**.

## La Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)

Selon les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, on estime à 6,2 millions le nombre de Canadiens âgés de 15 ans et plus (22 % de la population) ayant un handicap, et les chiffres réels sont vraisemblablement supérieurs.<sup>1</sup>

Les personnes handicapées sont sous-représentées au sein de la main-d'œuvre canadienne à cause des obstacles de nature physique, administrative, institutionnelle, technologique et comportementale présents en milieu de travail. Seulement 59 % des personnes handicapées âgées de 25 à 64 ans occupent un emploi, comparativement à 80 % de la population non handicapée.<sup>2</sup> Les personnes handicapées gagnent moins que les autres Canadiens (ceux ayant une incapacité moins sévère gagnent 12 % de moins et ceux ayant une incapacité plus sévère gagnent 51 % de moins) et sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté.<sup>3</sup> On estime que les augmentations de la production et de la productivité associées à un niveau plus élevé de participation au marché du travail et de gains connexes des personnes handicapées pourraient entraîner une augmentation du produit intérieur brut (PIB) du Canada pouvant atteindre 3,2 %.<sup>4</sup>

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), présentée à l'article 5 de la LCA, a pour objet la transformation du Canada en un pays exempt d'obstacles au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2040, à l'avantage de tous et toutes, en particulier des personnes handicapées, particulièrement par la reconnaissance et l'élimination d'obstacles — ainsi que la prévention de nouveaux obstacles — dans les domaines suivants :

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

1. <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2021/2021-12-22/html/sor-dors241-fra.html#fn1-1-rf>  
2. <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2021/2021-12-22/html/sor-dors241-fra.html#fn2-1-rf>  
3. <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2021/2021-12-22/html/sor-dors241-fra.html#fn3-1-rf>  
4. <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2021/2021-12-22/html/sor-dors241-fra.html#fn4-1-rf>

Le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) (le Règlement) exige que les entités sous réglementation fédérale préparent et publient des plans sur l'accessibilité, des rapports d'étape sur la mise en œuvre de leurs plans et des descriptions de leurs processus de rétroaction. Le Règlement établit les exigences fondamentales que ces entités doivent respecter pour s'acquitter de leurs obligations en matière de planification et de production de rapports en vertu de la LCA.

Le Plan d'accessibilité des SBMFC est le premier plan d'accessibilité officiel que nous publions. Il a été élaboré en collaboration avec le champion des personnes handicapées et son réseau des alliés (notre groupe-ressources de membres du personnel), le personnel, l'équipe de la direction des programmes et des services de ressources humaines, l'équipe des Services généraux et les équipes de direction de toute l'organisation. Le Plan a reçu le soutien total du chef de la direction et du conseil de la haute direction. La direction des programmes et des services de ressources humaines, sous la direction de la chef des ressources humaines, est responsable de la gestion, de la mise en œuvre, du suivi et de la coordination du Plan d'accessibilité. Par le biais de consultations à l'échelle de l'organisation, nous avons recueilli des informations sur les obstacles systémiques identifiés et avons élaboré des buts et des résultats souhaités visant à les éliminer dans les trois prochaines années.

## Généralités

### Demandes de renseignements, rétroaction et médias substitués

Les demandes concernant le Plan d'accessibilité des SBMFC sur l'un des supports de substitution décrits au [paragraphe 8\(2\) du Règlement](#), les demandes concernant la description du processus de rétroaction des SBMFC sur l'un des supports de substitution décrits au [paragraphe 9\(5\) du Règlement](#), ainsi que les rétroactions et les demandes d'information concernant ce Plan, doivent être adressées aux coordonnées ci-dessous :

#### Équipe des programmes légiférés de ressources humaines

Courriel : [hr-programs-inquiries-demandes-programmes-rh@cfmws.com](mailto:hr-programs-inquiries-demandes-programmes-rh@cfmws.com)

Numéro de téléphone : 1-819-271-8728

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

Le Plan est disponible sur CORE, l'intranet du personnel des SBMFC, et sur [www.sbmfc.ca](http://www.sbmfc.ca), le site Web des SBMFC, accessible au public.

## À propos des SBMFC

### Qui nous sommes

Les SBMFC, qui travaillent au nom du chef d'état-major de la défense (CEMD) et sous l'autorité du ministre de la Défense nationale, constituent une entité administrative liant le régime des Biens non publics (BNP) créé en vertu de la *Loi sur la défense nationale* au Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP, FC). Cet organisme distinct du gouvernement du Canada aux termes de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* emploie plus de 4 000 personnes. Tous les membres du PFNP, FC font partie de la fonction publique, mais ils ne font pas partie de l'administration publique centrale et ne sont pas assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Agissant au nom du CEMD, les SBMFC contribuent à l'état de préparation opérationnelle des FAC en fournissant une aide indispensable qui crée une valeur réelle pour les membres actifs des FAC, les vétérans, les vétéranes et leurs familles, grâce à un cadre opérationnel souple, efficace et unique au Canada. Nos programmes et nos services rendent nos membres plus forts, individuellement et collectivement. Les membres plus forts sur les plans mental, social, physique et financier sont mieux préparés à servir le pays et à protéger les valeurs canadiennes. Les SBMFC comptent quatre divisions opérationnelles : CANEX, la Financière SISIP, les Programmes de soutien du personnel et les Services aux familles des militaires (SFM). Ils comptent aussi cinq divisions de soutien : les Services de l'information, les Ressources humaines, les Finances, les Services généraux et le Marketing et l'expérience membre.

Les SBMFC travaillent en étroite collaboration avec les FAC, le ministère de la Défense nationale et d'autres partenaires gouvernementaux afin de contribuer à la mission élargie de défense et de sécurité et à la poursuite des objectifs communs du gouvernement du Canada. Les SBMFC offrent des services au Canada, aux États-Unis et en Europe.

### Notre vision

Améliorer la vie de nos membres au pays comme à l'étranger.

### Notre mission

- Rendre nos membres plus forts :
- pour améliorer leur santé;
- pour renforcer nos communautés;
- pour faire avancer notre pays.

## Nos valeurs

Nos valeurs démontrent notre engagement à respecter les normes éthiques les plus élevées pour nous soutenir mutuellement, ainsi que pour soutenir les membres des FAC, les vétérans, les vétéranes et leurs familles.

- Nous accordons la priorité aux gens – nous nous SOUCTIONS de nos membres, de notre communauté et les uns des autres.
- Nous agissons avec INTÉGRITÉ et nous nous efforçons de faire ce qu’il faut – nous exprimons ce que nous voulons dire et nous tenons nos engagements.
- Nous formons une ÉQUIPE – nous nous appuyons mutuellement et travaillons ensemble pour nos membres.
- Nous sommes constamment à la recherche de nouvelles idées et trouvons des moyens CRÉATIFS d’offrir à nos membres la meilleure expérience possible.

Nous reconnaissons que notre réputation est caractérisée par notre conduite éthique. Les membres de notre personnel sont tenus de respecter notre [Politique sur les valeurs et l’éthique](#) ainsi que le [Code de valeurs et d’éthique du secteur public](#).

## Plan d’accessibilité 2022-2025 des SBMFC

Repérer des obstacles systémiques au sein de l’organisation et les éliminer constituent la troisième partie du Plan d’action des SBMFC sur la diversité et l’inclusion, publié en 2021. Dans ce plan, nous nous sommes engagés à favoriser la mise en place d’un lieu de travail accessible, inclusif et sain, en cernant les obstacles que les groupes marginalisés peuvent rencontrer sur leur lieu de travail. La première étape de l’élaboration du Plan a été de passer en revue nos processus actuels. Grâce à des consultations avec les personnes représentant des divisions, nous avons identifié les pratiques actuelles suivantes et par l’entremise de consultations avec le personnel, nous avons élaboré le Plan d’accessibilité des SBMFC s’étalant sur les trois prochaines années.

Notre Plan d’accessibilité renferme de l’information sur les politiques, les programmes, les pratiques et les services de notre organisation en ce qui touche la reconnaissance et l’élimination d’obstacles — ainsi que la prévention de nouveaux obstacles — dans les domaines suivants présentés à l’[article 5 de la LCA](#) :

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

## Emploi

### Évaluation actuelle

Offrir un lieu de travail accessible, équitable et sûr pour tout le monde commence dès le stade du recrutement. Nous participons activement aux initiatives qui apportent un réel soutien aux personnes handicapées, comme en participant au séminaire du Service de préparation à une seconde carrière des FAC pour les membres des FAC et en offrant activement des emplois aux militaires blessés. Nous avons aussi mis en place le programme Sans limites, qui a pour mission de contribuer au rétablissement des membres, des vétéranes et des vétérans des FAC malades ou blessés en leur proposant des possibilités et des ressources au moyen d’activités sportives, récréatives et créatives. De plus, nous participons activement aux Jeux Invictus, un événement multisports international destiné aux militaires, aux vétéranes et aux vétérans blessés ou malades. Le programme Sans limites emploie également des militaires blessés ou qui ont été libérés pour des raisons médicales. De plus, nous participons activement aux Jeux Invictus, un événement multisports international destiné aux militaires, aux vétéranes et aux vétérans blessés ou malades. Le programme Sans limites emploie également des militaires blessés ou qui ont été libérés pour des raisons médicales.

Le champion des personnes handicapées a rencontré beaucoup de membres du personnel pour comprendre leurs handicaps et les obstacles avec lesquels ils doivent composer au travail. Une série intitulée « Nos témoignages » a été diffusée sur l’intranet de l’organisation pour donner la parole à ceux et celles qui souhaitent raconter leurs expériences vécues à leurs collègues. En menant des discussions inspirantes et en donnant des séances de sensibilisation, le champion et le réseau des alliés ont contribué à créer un milieu de travail où toute personne un accès facile à la participation active et égale, peu importe ses capacités. Cette année, nous avons révisé la formation sur les mesures d’adaptation et offert aux gestionnaires des formations de sorte que les mesures d’adaptation sur le lieu de travail soient bien comprises. De plus, afin d’éliminer les obstacles lors du processus de recrutement, nous avons reformulé l’offre active de mesures d’adaptation dans notre matériel de recrutement.

### Objectifs en matière d’accessibilité et résultats souhaités

Nous continuerons à sensibiliser notre personnel à l’accessibilité, à la diversité, à l’équité et à l’inclusion, et à développer des formations sur des sujets liés aux handicaps, comme la neurodiversité. Les divisions participent activement à la rédaction de politiques sur l’accessibilité et à la révision des documents opérationnels pour refléter ces principes. De son côté, l’équipe des programmes légiférés de ressources humaines offrira aux divisions de participer à des formations supplémentaires sur l’élimination des obstacles systémiques sur le lieu de travail. Les SBMFC mettront sur pied un système central pour l’admission et la gestion de dossiers au sein de l’équipe des programmes légiférés des RH afin de faciliter les communications liées aux obstacles que le personnel pourrait rencontrer dans le milieu de travail.

## Environnement bâti

### Évaluation actuelle

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.

### Objectifs en matière d'accessibilité et résultats souhaités

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.

Les SBMFC se conformeront aux principes de la LCA en ce qui touche la modification et la rénovation des quelques bâtiments et propriétés que les BNP appartiennent et exploitent. En cernant les obstacles physiques sur le lieu de travail, nous nous efforcerons d'élaborer des stratégies visant à modifier et à rénover les espaces de travail physiques, lorsque cela est possible, afin de supprimer ou de réduire leur impact.

## Technologies de l'information et de communication

### Évaluation actuelle

Le processus d'approvisionnement du matériel lié à la gestion de l'information et à la technologie de l'information (GI/TI) est régi par la politique d'approvisionnement en matière de GI/TI. Cette politique exige que le personnel soumette une demande d'achat pour obtenir des technologies d'adaptation. Une fois la demande reçue, l'équipe chargée des achats de la Division des services de l'information travaille avec la personne concernée pour se procurer le matériel (ou le logiciel) requis. Divers équipements spéciaux (p. ex. les lecteurs d'écran et les logiciels de synthèse vocale) peuvent être fournis selon le même processus d'acquisition que les autres types d'équipements de GI/TI non standard.

### Objectifs en matière d'accessibilité et résultats souhaités

En plus des procédures déjà en place, nous nous engageons à respecter les principes de la LCA lors de l'acquisition de biens et de services de GI/TI. Nous fournirons de la formation et les outils appropriés au personnel responsable de la GI/TI afin de promouvoir les principes de la LCA.

## Communication

### Évaluation actuelle

Notre équipe chargée du marketing et de l'expérience membre aide les divisions à écouter la voix des membres, du personnel et des parties prenantes et fournit les outils, les mécanismes et les campagnes permettant de créer un dialogue bidirectionnel avec nos publics cibles. CORE, la plateforme intranet pour le personnel, est un excellent exemple de la manière dont les nouvelles technologies soutiennent nos efforts pour rendre notre lieu de travail plus accessible à tous.

L'équipe chargée du marketing et de l'expérience membre a également lancé le nouveau site Web (sbmfc.ca) en octobre 2022. Le site est conçu pour répondre aux normes de communication de la *Loi sur l'accessibilité* pour les personnes handicapées de l'Ontario et s'appuie sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0, niveau AA. Nous proposons désormais différents moyens de communication visant à maximiser l'accessibilité à notre matériel, tels que le sous-titrage codé et la transcription des vidéos.

### Objectifs en matière d'accessibilité et résultats souhaités

Tout en poursuivant le développement des ressources innovantes pour notre personnel, nous continuons à mettre l'accent sur l'accessibilité comme exigence essentielle. La direction des programmes et des services de ressources humaines travaillera de près avec l'équipe chargée du marketing et de l'expérience membre à l'élaboration des pratiques exemplaires afin de produire des communications et des médias qui respectent les principes de la LCA. Cet engagement comprend l'offre de formations sur les facteurs particuliers qui doivent être pris en compte lors de l'élaboration des communications.

## Approvisionnement en biens, services et installations

### Évaluation actuelle

L'approvisionnement et la passation de marchés sont des activités essentielles pour soutenir la prestation des programmes et services des BNP. Les activités d'approvisionnement et de passation de marchés des BNP impliquent une diversité d'achats s'étendant à une vaste zone géographique et à une variété d'environnements des FAC. La [politique de passation de marchés des BNP](#) favorise le respect des normes d'accessibilité établies.

### Objectifs en matière d'accessibilité et résultats souhaités

L'organisation continuera de respecter les principes de la LCA lors de l'acquisition de biens et services.

## Conception et offre de programmes et de services

### Évaluation actuelle

Les SBMFC visent à offrir des services adaptés pour répondre aux besoins des membres de la communauté des FAC et à leur donner, dans la mesure du possible, l'occasion de choisir la façon dont ils souhaitent accéder aux services ou participer aux programmes – soit en personne, en virtuel ou par téléphone. Notre personnel offre des services dans les deux langues officielles (au besoin), réduisant ainsi les obstacles linguistiques qui pourraient influencer l'accessibilité aux services. Depuis 2020, le groupe de travail sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) des SFM élabore des ressources pour fournir à la communauté militaire des services inclusifs et conformes à l'ACS+.

### Objectifs en matière d'accessibilité et résultats souhaités

Les SBMFC continueront à respecter les principes d'inclusivité comme l'accessibilité lors du développement et de la prestation de ses programmes et services.

## Transport

### Évaluation actuelle

Bien que le transport ne fasse pas partie de notre mandat opérationnel, nous cherchons à éviter que ce soit un obstacle à l'emploi. En 2021, nous avons lancé notre première Politique sur les modalités de travail flexible. La pandémie nous a donné l'occasion de réévaluer la possibilité d'offrir des modalités de travail flexible au personnel. Permettre aux titulaires de certains postes de travailler à distance permet aussi d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les personnes marginalisées qui n'ont peut-être pas accès aux transports ou qui n'ont pas la capacité mentale ou physique de se rendre quotidiennement au travail. Nous avons également reconnu la nécessité d'adapter les horaires de travail, lorsque les opérations le permettent, afin que le personnel puisse utiliser le transport collectif.

### Objectifs en matière d'accessibilité et résultats souhaités

Nous continuerons à offrir des modalités de travail flexible et des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins en matière de transport du personnel.

## Processus de consultation

Au cours de l'été 2022, le champion des personnes handicapées et le réseau des alliés ont créé un sondage sur l'accessibilité. L'objectif était de mieux comprendre les caractéristiques démographiques de notre personnel et les obstacles qu'il rencontre sur leur lieu de travail, ainsi que de recueillir ses recommandations sur les mesures que nous devrions mettre en place dans le tout premier Plan d'accessibilité. Le sondage était disponible pour tout le personnel sur l'application SurveyMonkey. L'URL a été publiée sur CORE (la plateforme intranet des SBMFC) et envoyée par courriel à tout le personnel. Environ 10 % des effectifs des SBMFC ont répondu au sondage, qui s'est déroulé du 20 septembre 2022 au 18 octobre 2022. Les gestionnaires (31,92 % des répondantes et répondants) et les membres du personnel (63,59 % des répondantes et répondants) ont pris part au sondage, et près de 15 % des répondantes et sont identifiés comme étant des personnes handicapées.

*Nous avons demandé aux répondantes et répondants qui se sont identifiés comme étant des personnes handicapées quel était leur handicap, le cas échéant. Voici les réponses les plus fréquentes:*

- troubles de santé mentale;
- handicap physique;
- trouble cognitif;
- incapacité visuelle;
- handicap auditif;
- handicap intellectuel.

Les résultats ont orienté en partie les objectifs en matière d'accessibilité et les résultats souhaités se rapportant aux sections décrites à l'article 5 de la LCA.

## Mesures et mise en œuvre

Les SBMFC s'engagent à créer un lieu de travail accessible pour tout son personnel. Les principales mesures de ce Plan sont décrites ci-dessous.

- La création de mécanismes et de processus pour identifier les obstacles sur le lieu de travail et soutenir l'application de la LCA sur l'accessibilité aura lieu d'ici le 31 décembre 2023.
- La première Stratégie sur l'accessibilité des SBMFC sera définie d'ici septembre 2024; elle sera le fruit d'une collaboration avec les parties prenantes des divisions.
- D'ici décembre 2024, les divisions auront la possibilité de participer à des formations et bénéficieront de ressources et d'outils supplémentaires pour appliquer les principes 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.

Conformément au Règlement canadien sur l'accessibilité, le Plan d'accessibilité des SBMFC est la première étape d'un cycle de planification et de rapport de trois ans :

- 2022 : publier un plan d'accessibilité
- 2023 : publier un rapport de progression
- 2024 : publier un rapport de progression
- 2025 : publier un plan d'accessibilité 2025-2027

## Suivi et rapports

Cette itération du plan d'accessibilité s'appuie sur des initiatives passées et existantes et favorise le cheminement de croissance et d'inclusion des SBMFC. Les SBMFC continueront d'aligner le Plan d'action sur l'accessibilité sur la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada et ses initiatives de diversité et d'inclusion afin de contribuer à l'objectif d'une fonction publique sans obstacle à l'échelle du Canada d'ici 2040.

Une analyse plus approfondie sera nécessaire pour évaluer les aspects du plan qui ont été couronnés de succès, les éléments qui nécessitent l'adoption de mesures supplémentaires et les démarches à prendre pour continuer à s'épanouir dans certains domaines. Des sondages auprès de l'équipe des SBMFC ainsi que les données recueillies lors de processus mis en place pour cerner les obstacles dans le milieu de travail serviront à évaluer les progrès. En outre, les tendances annuelles du maintien en poste et de la représentation des personnes handicapées permettront de mesurer l'impact.

À mesure que ce travail progresse et que nous comprenons davantage les questions d'accessibilité et la façon de les régler, nous pourrions modifier les stratégies actuelles dans une itération future de ce plan afin de créer un milieu de travail sans obstacle, diversifié et inclusif, d'améliorer le maintien en poste et le moral, et de réellement faire des SBMFC un employeur de choix.

## Responsabilités

### Approbation du Plan

- Chef de la direction
- Chef des opérations
- Commanditaire et chef des ressources humaines

### Membres du conseil de la haute direction :

- Vice-président supérieur, Programmes de soutien du personnel
- Vice-présidente supérieure des Services aux familles des militaires
- Vice-président supérieur, CANEX/NATEX
- Vice-présidente supérieure, Financière SISIP
- Chef de l'expérience et du marketing
- Chef des services de l'information
- Chef des services financiers
- Secrétaire général

#### **Création du Plan**

- a. Direction des programmes et des services de ressources humaines :
- Directrice des programmes et des services de ressources humaines
  - Gestionnaire des programmes légiférés de ressources humaines
  - Coordonnateur des programmes légiférés de ressources humaines

#### **Mise en œuvre, coordination, suivi et rapports (conformité à la législation)**

- a. Direction des programmes et des services de ressources humaines :
- Direction des programmes et des services de ressources humaines
  - Gestionnaire des programmes légiférés de ressources humaines
  - Coordonnateur des programmes légiférés de ressources humaines

#### **Consultations et conseils pour la création du Plan**

- Champion des personnes handicapées et vice-président associé d'Appuyons nos troupes
- Réseau des alliés des personnes handicapées (groupe-ressources de membres du personnel)
- Membres du personnel ayant participé au sondage

#### **Repérage continu des obstacles systémiques (conformité à la législation)**

- Tout le personnel
- Tous les membres du public utilisant les services des SBMFC
- Réseau des alliés

#### **Processus de réception de plaintes et de rétroaction (conformité à la législation)**

- a. Direction des programmes et des services de ressources humaines :
- Directrice des programmes et des services de ressources humaines
  - Gestionnaire des programmes légiférés de ressources humaines
  - Coordonnateur des programmes légiférés de ressources humaines
  - Gestionnaire nationale des relations de travail
  - Gestionnaire supérieure du Centre pour l'éthique et la résolution de conflits
  - Gestionnaire de la santé et de la sécurité au travail

