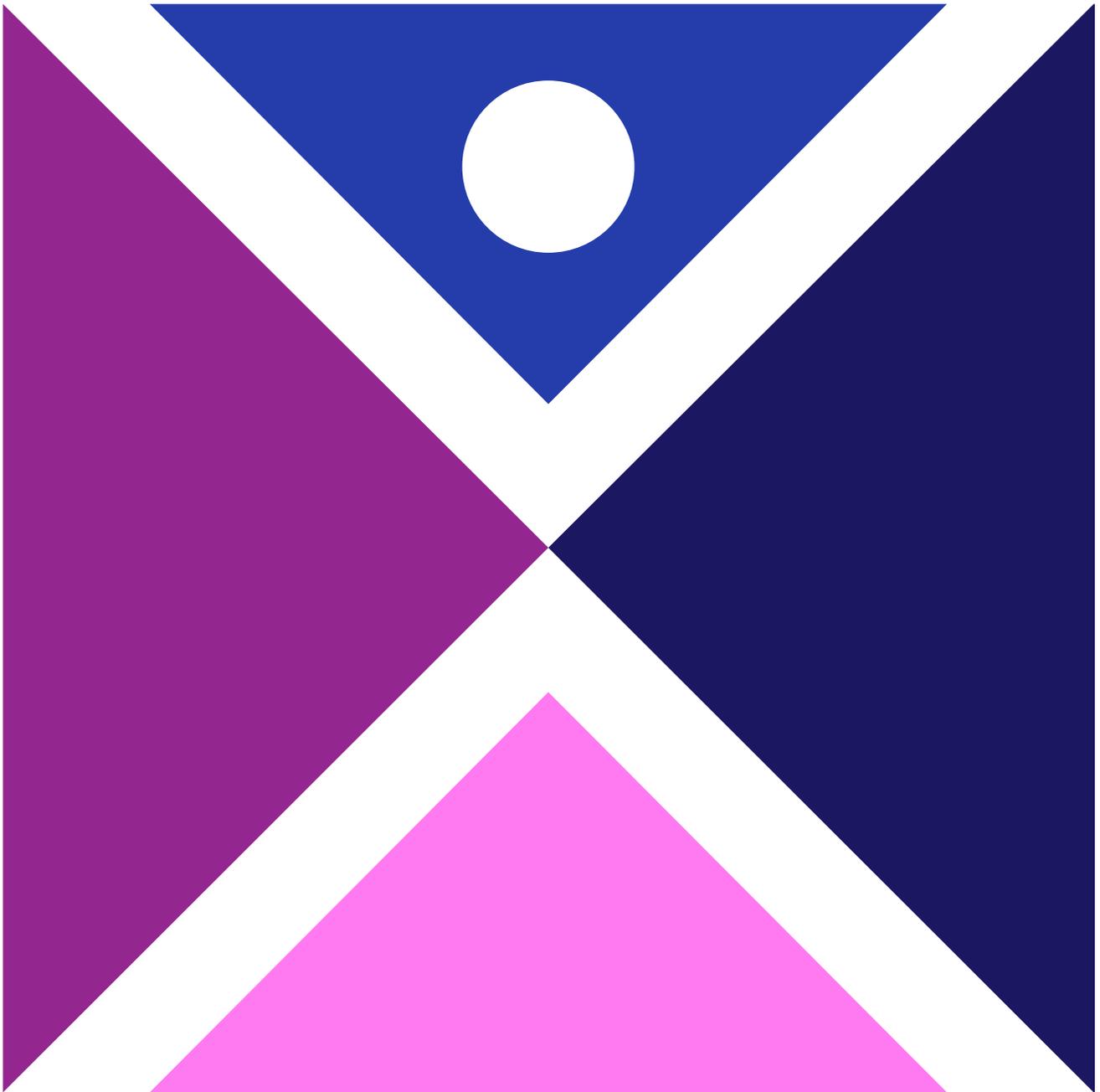




Ressources naturelles
Canada

Natural Resources
Canada

Plan d'action sur l'accessibilité 2022-2025



Canada[!]

Also available in English: Natural Resources Canada Accessibility Action Plan 2022-2025

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada représentée par le ministre des Ressources naturelles, 2023.

ISSN 2817-0695 N°.de cat. M2-25F-PDF

Table des matières

Message des sous-ministres	2
Message du Réseau AccessHabilité	4
Résumé	6
Nos engagements de 2022–2025 par domaine de priorité	10
Domaine prioritaire : Changement culturel	12
Domaine prioritaire : Emploi	20
Domaine prioritaire : Environnement bâti	25
Domaine prioritaire : Technologies de l’information et des communications	28
Domaine prioritaire : Communications.....	32
Domaine prioritaire : Conception et prestation de programmes et de services	34
Domaine prioritaire : Acquisition de biens, de services et d’établissements.....	38
Domaine prioritaire : Transport	41
Mise en œuvre.....	44
Surveillance et production de rapports	45
Conclusion.....	45
Renseignements généraux	46
Glossaire	48
Annexes.....	50

Message des sous-ministres

Nous sommes fiers de présenter le premier *Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada* (PAAR). Le présent plan triennal nous guidera pour intégrer l'accessibilité dans le tissu de Ressources naturelles Canada (RNCan) et mieux servir les Canadiens.

Nous félicitons tous ceux qui nous font avancer dans cet important travail, mais nous tenons surtout à remercier le Réseau AccessHabilité (anciennement connu sous le nom de Réseau des personnes handicapées) pour leur inestimable contribution à l'élaboration du PAAR. Ce plan et les changements qu'il propose seraient impossibles sans leur temps, leur contribution et leur initiative de présenter une rétroaction franche.

L'élaboration de ce rapport a été guidée par les trois principes directeurs suivants : le leadership collectif, l'inclusion et l'accessibilité par conception ainsi que la mobilisation des employés. Ces principes mettaient au défi chaque employé de RNCan, intervenant et partenaire de surmonter le statu quo, d'innover et de prendre des risques calculés. Ils l'ont fait et ce plan en est le résultat.

Pour qu'un changement durable s'enracine, nous devons non seulement modifier notre façon de percevoir l'accessibilité, mais aussi, notre comportement à son égard. Le Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité de RNCan a été un chef de file dans le changement de notre approche face à l'inclusion et notre façon d'en tenir compte dans tous les aspects de notre travail.

Nous reconnaissons que l'accessibilité et l'inclusion véritables nécessitent des mesures concrètes et un engagement au niveau personnel. À titre de ministère à vocation scientifique, nous savons que les éléments de preuve et les données sont essentiels à l'élaboration de bons programmes et de bonnes politiques. Il n'est donc pas étonnant que le PAAR soit le résultat d'engagements continus du Réseau AccessHabilité de RNCan et de consultations pertinentes





auprès des experts de tous les bureaux de première responsabilité. Pour produire des résultats utiles, nous devons inclure les personnes les plus touchées.

Ce qui en résulte est une feuille de route triennale ambitieuse qui intègre les recommandations de l'étude des systèmes d'emploi (ESE) de 2019 mené à l'externe et les dernières données du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Le PAAR comprend également les recommandations des réseaux d'employés par l'intermédiaire du sous-comité du Plan d'action sur l'accessibilité de RNCan et d'autres instances.

Ce plan nous permettra de normaliser les conversations au sujet des mesures d'adaptation et de préparer nos employés pour une réussite encore plus remarquable puisqu'ils seront en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes. Ce solide plan fondateur prépare le ministère aux efforts à donner dans neuf domaines prioritaires pour les trois prochaines années, soit le changement culturel, les mesures d'adaptation, l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications (TIC), les communications, l'acquisition de biens, de services et d'établissements, la conception et la prestation de programmes et de services et le transport.

Ce plan ne constitue pas une fin en soi, mais le début de changements importants qui nous permettront de surmonter les obstacles comportementaux, physiques et technologiques. L'élan derrière ce travail est considérable. Les employés sont dynamiques et motivés et s'attendent à des changements. Nous soutenons pleinement cette transformation.

Nous vous invitons tous à adopter et à mettre en pratique le principe du leadership collectif en travaillant personnellement et collectivement afin de créer un RNCan plus accessible.

Le PAAR constitue une fondation robuste qui nous permet de créer un ministère accessible par défaut, qui salue et valorise les contributions des personnes ayant des capacités différentes dans le travail que nous faisons pour les Canadiens..

John Hannaford et Mollie Johnson

Sous-ministre et sous-ministre déléguée des Ressources naturelles du Canada

Message du Réseau AccessHabilité

Des changements sont en cours pour transformer les bonnes intentions en mesures fermes qui insuffleront à RNCan une plus grande confiance en matière d'accessibilité. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* de 2019 et « Rien sans nous » : *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada* (la stratégie) ont suscité le meilleur en nous pour s'acquitter de la tâche à accomplir. En collaboration avec nos partenaires, nous entrons en territoire inconfortable pour faire face à l'existence du capacitisme endémique dans nos expériences, nos environnements de travail et notre société.

Le capacitisme peut se manifester subtilement par des microagressions et de la négligence ou par une discrimination et un harcèlement pur et simple. Nous pouvons le comprendre intellectuellement, mais en pratique, nous apprenons à quel point le capacitisme est répandu, peut-être de manière involontaire ou inconsciente, dans nos interactions interpersonnelles, nos attitudes inhérentes et nos pratiques institutionnelles. C'est l'inconfort face à ces faits qui nous a permis de cerner les obstacles à l'accessibilité, de déterminer la présence de signes de capacitisme en nous et de nous surveiller mutuellement au fur et à mesure que nous en apprenons davantage.

Nous en parlons
maintenant. Le tout
est dévoilé au
grand jour.



En pleine élaboration conjointe de ce premier *Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada* (PAAR), un espace accueillant était disponible pour le large éventail d'experts en la matière et de membres du Réseau AccessHabilité (anciennement connu sous le nom de « Réseau des personnes handicapées »).

Plus les experts et les membres du Réseau s'engagent dans le PAAR, plus grand est notre sentiment d'appartenance et de responsabilité. Ce rassemblement à une même table correspond à l'approche de « Rien sans nous ». C'est une véritable consultation. C'est « l'accessibilité et l'inclusion par conception ». Ce concept a un pouvoir durable au-delà de cette première itération du PAAR, alors que la maturité de RNCan en matière d'accessibilité évolue.

Le Réseau AccessHabilité envisage une collaboration soutenue pour que le PAAR se renouvelle en permanence avec des engagements précis, mesurables, réalisables et assortis d'échéances. Nous nous efforçons de faire en sorte que RNCan se positionne comme chef de file en matière d'accessibilité. En tant que ministère, RNCan peut apporter le meilleur de ses capacités aux services, aux programmes et aux données scientifiques accessibles qu'il offre aux Canadiens.

Sam Alpay, Bill Watson et Bonnie Bowick

Coprésidents du Réseau AccessHabilité de RNCan



Résumé

Le *Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada* (PAAR) répond aux exigences de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), qui exige que chaque entité au sein du gouvernement du Canada présente un plan d'accessibilité de trois ans pour faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1er janvier 2040. Ce plan est un engagement à agir et à réaliser des progrès durables dans le domaine de l'accessibilité en créant une culture d'inclusion qui valorise la diversité, combat la discrimination et prévient les futurs obstacles sur le lieu de travail.

Ce rapport est le résultat d'engagements continus avec le Réseau AccessHabilité (anciennement connu sous le nom de Réseau des personnes handicapées) et de consultations véritables auprès d'experts dans tous bureaux de première responsabilité, respectant ainsi l'obligation envers l'élaboration conjointe basée sur le principe « Rien sans nous »,

Le plan comprend des éléments clés de la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), s'appuie sur le plan d'accessibilité provisoire qui figure dans le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi et l'accessibilité 2022-2025 (le PAEMEA) et répond aux recommandations de l'étude des systèmes d'emploi (ESE) la plus récente. Le PAEMEA résume les plans de RNCan visant l'atteinte d'une représentation équitable des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi et la création d'un environnement de travail diversifié et inclusif, sans obstacle pour tous les employés.

Grâce à ces mesures, le Réseau AccessHabilité et RNCan ont défini le changement culturel et les mesures d'adaptation comme deux domaines prioritaires supplémentaires propres au ministère et à ses besoins uniques. Ceux-ci s'ajoutent aux sept domaines prioritaires établis dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) pour un total de neuf domaines prioritaires : le changement culturel, les mesures d'adaptation, l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications, la communication, l'acquisition de biens, de services et d'établissements, la conception et la prestation de programmes et de services et le transport.





Le résultat est une feuille de route triennale ambitieuse qui intègre les recommandations de l'étude des systèmes d'emploi de 2019 et les dernières données du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Le PAAR comprend également les recommandations des réseaux d'employés par l'intermédiaire du sous-comité du plan d'action en matière d'accessibilité de RNCan et d'autres instances.

Le PAAR est un plan évolutif, axé sur la nécessité de rester pertinent et qui répond aux besoins actuels de nos employés. Ce qui comprend l'intégration de l'accessibilité dans la planification des activités pour soutenir la réaffectation rapide des ressources et l'harmonisation avec les priorités ministérielles connexes.

Pour y arriver, la prochaine étape après la publication le 31 décembre 2022 du *Plan d'action sur l'accessibilité de RNCan 2022-2025*, consistera à concevoir une stratégie de mise en œuvre avec des échéanciers, des activités et des responsabilités clairs. La stratégie fera en sorte que nos secteurs et partenaires soient tenus responsables. Le besoin de continuer à collaborer avec le Réseau AccessHabilité et les intervenants à l'établissement des rapports d'étape sera au cœur de nos activités.

Le haut niveau d'engagement avec ce réseau d'employés illustre parfaitement comment la collaboration et l'élaboration conjointe mènent à un dialogue riche et à des engagements véritables qui répondent aux besoins précis de RNCan.

Consultations

Afin de respecter le principe « Rien sans nous », RNCan a mené de vastes consultations auprès des employés handicapés lors de l'élaboration du PAAR. Nous reconnaissons que pour obtenir des résultats significatifs, nous devons inclure ceux qui bénéficieront le plus du PAAR et de son exécution. Afin de mettre en place des mesures de suivi spécifiques, mesurables, réalisables et assorties d'échéances, le Conseil consultatif sur l'accessibilité de RNCan (CCAR) a mandaté un sous-comité d'élaborer le PAAR.

Un membre du Réseau AccessHabilité et un membre de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) ont coprésidé le sous-comité, qui comprenait des représentants du Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (B. de l'IDEA) et des experts des bureaux de première responsabilité concernés. Les membres du sous-comité ont apporté leurs connaissances et leur compréhension techniques à l'élaboration des mesures de suivi du PAAR et ont présenté des idées et des préoccupations liées à la mise en œuvre réussie de ces mesures.

Les réunions du sous-comité étaient également ouvertes à tous les membres du Réseau AccessHabilité afin d'aider le ministère à mieux comprendre les expériences de ses employés. La participation des membres du Réseau AccessHabilité a été un élément essentiel pour cerner les obstacles existants et comprendre les besoins et les perspectives uniques des employés de RNCan et de la population qu'il dessert.

Les membres ont discuté des engagements du PAEMEA et ont été encouragés à tirer parti de leur expérience en tant qu'expertise et à déterminer les principaux domaines prioritaires et les points critiques dans chacun.

Reconnaissant que les méthodes de consultation ne sont pas « universelles », nous nous sommes assurés que notre processus était inclusif en éliminant les obstacles pour les membres qui souhaitaient fournir leur rétroaction dans d'autres formats et à leur propre rythme. Au fur et





à mesure que nous avançons, nous avons appris à continuellement réévaluer nos méthodes en réponse à la rétroaction des participants pour créer un espace de confiance et accessible. De plus, tous les comptes rendus de discussions et de décisions étaient anonymes et librement disponibles, afin de favoriser les commentaires les plus honnêtes possible.

Dans la mesure du possible, nous avons lié les obstacles cernés aux initiatives en cours et avons répondu aux recommandations de diverses études et exercices, notamment :

- un exercice d'inventaire entrepris par le CCAR en 2020, dans lequel on a cerné les obstacles en fonction de chaque domaine prioritaire de la stratégie et repéré des domaines potentiels aux fins de mesures;
- le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux;
- l'examen le plus récent des systèmes d'emploi.

Avec les conclusions du sous-comité, ces renseignements ont permis au ministère de créer un plan à la fois plus déterminant et mieux préparé pour la mise en œuvre.

« Cette transition a amené de nombreuses personnes à voir l'accessibilité et l'adaptation sous un nouveau jour, montrant que l'accessibilité profite et affecte tout le monde – pas seulement les personnes handicapées. »

Nos engagements de 2022–2025 par domaine de priorité

Les engagements indiqués dans le PAAR proviennent de consultations menées par le ministère auprès de son Réseau AccessHabilité, grâce à la collaboration et la mobilisation de tous les employés qui ont guidé chaque étape de l'avancement du plan.

L'intégration et la socialisation de l'accessibilité et de l'adaptation sont des éléments clés de la création d'une culture ministérielle inclusive. Ce changement de mentalité est un élément essentiel à l'obtention de résultats significatifs dans tous les aspects de ce plan d'action.

En consultation avec le Réseau AccessHabilité, nous avons cerné les deux domaines prioritaires propres au ministère :

- changement culturel
- mesures d'adaptation

Conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), le présent plan comprend également des engagements pour sept autres domaines prioritaires. Ces obstacles ont été cernés par le biais de consultations auprès du Réseau AccessHabilité et des bureaux de première responsabilité. Ils sont :

- l'emploi
- l'environnement bâti*
- les technologies de l'information et des communications (TIC)
- les communications (autre que les TIC)
- l'acquisition de biens, de services et d'établissements
- la conception et la prestation de programmes et de services
- le transport

Nous reconnaissons que les engagements suivants ne sont qu'un début et que ce plan exige un engagement continu.





Pour y arriver, le ministère s'est engagé à surveiller en permanence les progrès grâce à une stratégie de compte rendu détaillée. Nous laisserons les engagements évoluer au fur et à mesure que les nouvelles rétroactions seront connues, que l'élan se renforcera et que la maturité organisationnelle augmentera.

Cela permettra à RNCan :

- de renforcer les engagements du PAAR en fonction d'un suivi et d'une communication continue des résultats
- de s'adapter à la rétroaction reçue de la mobilisation continue et y répondre
- d'ajuster les priorités, les initiatives et les échéanciers à mesure que la capacité augmente
- de se conformer aux exigences des organismes centraux, comme le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, et aux exigences législatives
- La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) utilise l'expression « environnement bâti ». Cependant, l'expression privilégiée par RNCan est « environnement de travail », qui comprend, sans toutefois s'y limiter, les propriétés architecturales.

Nous reconnaissons que les engagements suivants ne sont qu'un début et que ce plan exige un engagement continu.

Domaine prioritaire : Changement culturel

RÉSUMÉ

RNCan reconnaît que même si les employés peuvent vouloir améliorer l'accessibilité et devenir plus inclusifs envers les personnes ayant des capacités différentes, ils sont dépourvus des renseignements et des outils pour y arriver. De plus, nous reconnaissons qu'en tant que société, nous ne sommes pas toujours conscients de l'impact des obstacles comportementaux sur la vie des personnes handicapées. En tant que ministère, RNCan veut s'attaquer à cet enjeu en tant que domaine prioritaire autonome. Cela nous permettra d'aller au-delà d'une culture de conformité minimale et nous permettra à tous de créer une culture d'accessibilité.

ÉTAT ACTUEL

Les obstacles comprennent :

- l'état d'esprit capacitiste subconscient;
- le peu de sensibilisation à l'accessibilité et à ses impacts sur le lieu de travail;
- les ressources limitées au sein du réseau d'employés;
- le manque de données représentatives complètes et facilement accessibles.

ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

- **Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, et de l'accessibilité** : Le B. de l'IDEA a joué un rôle déterminant dans le changement culturel. Avant l'été 2022, le B. de l'IDEA n'indiquait pas que l'accessibilité était l'un de ses quatre piliers, supposant que c'était implicite. Mais suite à une proposition du Réseau AccessHabilité, le B. de l'IDEA s'est rendu compte que modifier son nom pour y inclure le mot « accessibilité » était une étape cruciale pour faire de l'accessibilité l'une des pierres angulaires de son mandat.





- **Première personne de RNCan** : Le champion de RNCan pour les personnes handicapées anime et contribue à une chronique régulière intitulée « Première personne de RNCan » dans le bulletin interne La Source du ministère. Inspirée de la rubrique « First Person » du Globe and Mail, cette chronique est un endroit où toute personne de RNCan peut faire part de ses expériences liées à l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité. L'objectif est également de sensibiliser et de normaliser les conversations difficiles ayant trait à différentes perspectives et capacités.
- **Bibliothèque vivante** : La bibliothèque vivante est une occasion d'avoir une conversation en tête-à-tête avec un bénévole pour en apprendre davantage sur ses expériences et ses défis en tant que fonctionnaire et en tant que personne. Mais au lieu d'emprunter des livres, nous empruntons le temps des gens. Les « livres » humains sont des alliés, des champions (sur le plan personnel ou professionnel) et des personnes qui s'identifient en tant que groupes en quête d'équité, ou avec ceux-ci, et dont les antécédents et les perspectives sont divers. La bibliothèque vivante est animée par la Communauté pour la pratique de l'alliance inclusive de RNCan, en tant que lieu de partage d'histoires, d'ouverture d'esprit et d'apprentissage des expériences des autres. Alors que nous nous efforçons d'intégrer l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité en tant que principes clés qui étayent le travail que nous faisons, il est important pour nous d'apprendre des expériences des autres et de voir les choses de leurs points de vue.
- **Tableaux de bord des ressources humaines** : RNCan a optimisé ses tableaux de bord des ressources humaines. Les tableaux de bord sur l'équité en matière d'emploi ont été révisés pour démontrer les écarts de représentation ministériels et sectoriels, et le tableau de bord sur l'embauche positive a été révisé pour montrer l'application de mesures inclusives dans les processus de sélection.

ÉTAT SOUHAITÉ

Nous voulons prioriser l'accessibilité au sein du ministère et faire comprendre aux employés de RNCan :

- l'accessibilité ne se résume pas aux mesures d'adaptation
- pourquoi l'accessibilité est importante
- comment rendre le ministère plus accessible et plus inclusif

Nous voulons également que les employés handicapés ressentent un sentiment accru de valeur, d'appartenance et d'utilité.

Par conséquent, nous nous efforcerons de :

1. Reconnaître le capacitisme

Le changement culturel est un effort collectif. Les cadres et les employés ont la responsabilité commune de comprendre et d'aborder le capacitisme dans leur propre vie. Reconnaître le capacitisme et accorder une priorité élevée à l'accessibilité sont des facteurs clés pour s'assurer que notre progrès n'est pas simplement performatif.

2. Accroître la sensibilisation

Les employés de RNCan veulent améliorer leur compréhension de l'accessibilité, mais ne savent pas où ni comment axer leurs efforts. L'un des principaux obstacles comportementaux est que l'accessibilité est souvent considérée après coup ou perçue comme un obstacle à la productivité. Cet obstacle comportemental peut empêcher les employés handicapés de participer et de contribuer pleinement à leurs équipes.





3. Accroître le soutien au Réseau AccessHabilité

Le nombre de membres du réseau augmente et la contribution de ce dernier à diverses initiatives est très sollicitée. En augmentant le soutien au Réseau AccessHabilité, nous pouvons continuer à alléger le fardeau administratif et permettre au Réseau de se concentrer davantage sur ses propres initiatives.

4. Améliorer la littéracie en matière de données

La demande relative aux données démographiques de RNCan est élevée à l'échelle du ministère. L'amélioration de la littéracie en matière de données et l'établissement d'une solide compréhension des données existantes, de leurs limites et de leurs utilisations aideront tous les secteurs à reconnaître à la fois leurs lacunes et les possibilités d'une plus grande accessibilité.

« Les mots sans
action sont vides »

Domaine prioritaire : Mesures d'adaptation

RÉSUMÉ

La pandémie de COVID-19 a donné lieu à des gains en matière d'accessibilité et à une plus grande acceptation des demandes de mesures d'adaptation. Lorsque la majorité du personnel ministériel a été invitée à télétravailler, diverses formes d'adaptation pour le télétravail sont devenues la norme pour tous les employés. Cette situation a démontré l'universalité de l'accessibilité et de l'adaptation et a fortement démontré que la flexibilité et l'adaptation sont des facteurs clés d'une culture et d'une inclusion optimales en milieu de travail.

ÉTAT ACTUEL

Plusieurs examens et sondages ont souligné que l'absence d'un processus d'adaptation ministériel centralisé et centré sur les employés crée des obstacles dans plusieurs domaines prioritaires. Les examens (y compris l'examen des systèmes d'emploi, l'exercice d'inventaire de 2020 réalisé par le CCAR et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019) et la rétroaction des employés ont permis de cerner les obstacles suivants :

- le peu de conscience des rôles et responsabilités dans le processus d'adaptation;
- le peu de compréhension du processus d'adaptation, ce qui a amené certaines personnes à assimiler les demandes de mesures d'adaptation à des mesures disciplinaires;
- le manque de clarté dans le processus d'adaptation existant;
- les refus de mesures d'adaptation liés aux budgets et aux fonds locaux;
- le soutien insuffisant aux employés et aux gestionnaires pour gérer les demandes d'adaptation;
- les retards dans la réponse aux demandes des mesures d'adaptation.



Les obstacles susmentionnés peuvent altérer les relations entre les employés et les superviseurs, ce qui peut entraîner des effets négatifs dans d'autres domaines prioritaires. De plus, ces constatations concordent avec les principales constatations du [Rapport sommaire : Sondage sur les mesures d'adaptation au travail dans la fonction publique fédérale](#) de mai 2019 du Bureau de l'accessibilité de la fonction publique.

« La littérature indique qu'une approche ouverte et proactive pour offrir des mesures d'adaptation a des résultats positifs sur les interactions entre les employés et sur leur moral. Plus particulièrement, une conception universelle proactive et une plus grande ouverture à divers types de mesures d'adaptation pour tous les employés (pas seulement des mesures d'adaptation liées à l'incapacité) peuvent réduire la stigmatisation. » [Validation de 2020 des principales constatations de l'Étude comparative de 2019 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur les mesures d'adaptation en milieu de travail dans la fonction publique fédérale](#)

ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

- **Centre d'expertise sur les mesures d'adaptation** : RNCan a créé un Centre d'expertise en adaptation (CEA) centralisé autonome en collaboration avec le CCAR. Bien que le CEA travaille en étroite collaboration avec des partenaires dans différents domaines d'expertise, ils travaillent plus étroitement avec les équipes de mieux-être au travail et de santé mentale. Ensemble, ils poursuivent une approche et un processus holistiques, centrés sur les employés.
- **Lien d'intégration vers le CEA** : Le CEA a également travaillé avec l'équipe d'intégration pour s'assurer que les gestionnaires et les nouveaux employés ont un lien immédiat et direct avec leurs services afin de réduire les délais des mesures d'adaptation.
- **Encadrement** : Les conseillers en adaptation au sein du CEA ont un rôle d'encadrement qui aide les gestionnaires et les employés à avoir des conversations plus constructives et respectueuses sur l'adaptation.

ÉTAT SOUHAITÉ

RNCan veut décrire un processus d'adaptation simplifié, flexible et centré sur l'utilisateur qui répond à une grande variété de situations. Nous espérons trouver des solutions créatives et flexibles et fournir des solutions d'adaptation opportunes et adéquates de manière sûre et dans un environnement exempt de stigmatisation ou de crainte de répercussions.

Par conséquent, nous entreprenons ce qui suit :

1. Poursuivre l'établissement du CEA en tant que tiers neutre avec une expertise spécifique en mesure d'adaptation

En différenciant clairement le rôle du CEA de celui de l'équipe des relations de travail, nous veillons à ce que les demandes de mesures d'adaptation n'entraînent pas immédiatement des mesures disciplinaires. Cette clarté peut éviter d'aggraver inutilement une situation qui pourrait avoir une solution appropriée, créative et simple qui permet à l'employé de donner le meilleur de lui-même.

2. Accroître la sensibilisation au processus d'adaptation

L'établissement récent du CEA offre la possibilité de faire connaître les mesures d'adaptation et de corriger la mésinformation qui peut circuler. Améliorer la connaissance des rôles, des responsabilités et des attentes de chacun donnera aux employés et aux gestionnaires la confiance nécessaire pour avoir des conversations sur les besoins d'adaptation et naviguer dans le processus, quel que soit le handicap de l'employé.

3. Examiner le financement centralisé pour les mesures d'adaptation

L'examen d'une approche de financement centralisé est une réponse à l'une des recommandations de l'ESE de RNCan et s'inscrit dans les initiatives du [Bureau de l'accessibilité des services publics](#). Un fonds central allégerait la pression sur le budget du gestionnaire local et le rendrait moins susceptible de retarder ou de refuser des demandes de mesures





d'adaptation ou de rechercher des solutions sous-optimales. Des solutions optimales en matière de mesures d'adaptation amèneront également les gestionnaires à voir les avantages à long terme de ces mesures par rapport au coût..

4. Accroître le soutien aux employés pour demander des mesures d'adaptation et parler avec les gestionnaires

Les personnes handicapées de RNCan ont indiqué qu'elles hésitaient à approcher les gestionnaires pour demander les mesures d'adaptation dont elles avaient besoin pour réussir, surtout si le handicap était invisible. La peur de représailles, les perceptions négatives, la stigmatisation et les préoccupations concernant la vie privée des personnes ont été mentionnées. L'augmentation du soutien offert aux employés augmentera le plaidoyer pour obtenir les mesures d'adaptation dont ils ont besoin.

5. Réduire les retards dans le traitement des demandes de mesures d'adaptation

Une fois qu'un employé et un gestionnaire ont discuté des mesures d'adaptation et que les demandes ont été approuvées, l'employé doit encore attendre que la demande soit traitée. Ces retards échappent parfois à la volonté du ministère, mais il s'engage à les réduire.

simplifié

souple

**processus d'adaptation
centré sur l'utilisateur**

Domaine prioritaire : Emploi

RÉSUMÉ

RNCan s'engage à représenter et inclure les diverses identités, perspectives et expériences qui composent le Canada. En éliminant les obstacles à l'emploi, nous verrons un afflux de nouveaux talents, de créativité et d'innovation que les personnes handicapées apporteront à leurs postes actuels et futurs.

ÉTAT ACTUEL

Grâce à la consultation auprès du Réseau AccessHabilité et à l'analyse menée dans l'ESE et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, nous avons cerné les obstacles clés suivants liés au recrutement, à l'embauche, au maintien en poste et à la promotion :

- des possibilités et des mesures d'adaptation en matière de formation et d'évaluation linguistiques flexibles retardées ou manque d'accès à celles-ci
- un accès inégal aux possibilités de perfectionnement
- une incohérence dans les offres de mesures d'adaptation et leur fourniture à différentes étapes du processus d'embauche
- des pratiques de gestion du rendement injustes
- une difficulté à trouver des renseignements sur les programmes, les services et les possibilités en début de carrière
- des retards dans l'obtention de l'équipement, des outils et des renseignements nécessaires, tant au début qu'au cours de la carrière de l'employé



ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

École de langue virtuelle : En avril 2020, l'École de langues de RNCan est passée en mode virtuel en raison de la pandémie de COVID-19. L'École a depuis commencé à offrir une formation aux employés régionaux par le biais de ce modèle virtuel. Ce mode de prestation présentait plusieurs possibilités d'expansion et un modèle de prestation de services et de financement mis à jour, ce qui offrait au ministère la possibilité de fournir une formation linguistique équitable, cohérente et de haute qualité dans tout le pays.

Guide sur l'embauche inclusive : Le ministère a élaboré un guide sur l'embauche inclusive pour aider les gestionnaires à élaborer des processus d'embauche inclusive, du recrutement à la nomination d'un candidat. RNCan a offert des séances de formation aux gestionnaires d'embauche sur la façon d'utiliser le guide et d'appliquer ses principes.

Tableaux de bord des ressources humaines : RNCan a optimisé ses tableaux de bord des ressources humaines. Les tableaux de bord sur l'équité en matière d'emploi ont été révisés pour démontrer les écarts de représentation ministériels et sectoriels, et le tableau de bord sur l'embauche positive a été révisé pour montrer l'application de mesures inclusives dans les processus de sélection.

Rapport sur l'expérience utilisateur inclusive : En septembre 2020, le Réseau AccessHabilité a publié le Rapport sur l'expérience utilisateur inclusive de RNCan. Le rapport contenait des renseignements sur l'intégration virtuelle des étudiants et des nouveaux employés. Dans ce document, les employés font part de leurs expériences, qu'il s'agisse d'une personne postulant à un poste de RNCan ou d'un employé de RNCan en transition vers un autre poste ou la retraite.

ÉTAT SOUHAITÉ

RNCan vise à recruter et à conserver une main-d'œuvre diversifiée qui est représentative de la population du Canada tout en soutenant l'objectif pangouvernemental de [recrutement de personnes handicapées](#) d'ici 2025. Nous visons également à soutenir et à maintenir en poste une main-d'œuvre diversifiée en favorisant la gestion des talents et le développement de carrière des personnes handicapées.

Par conséquent, nous nous engageons à ce qui suit :

1. Améliorer l'accès à des possibilités et des mesures d'adaptation en matière de formation et d'évaluation linguistiques flexibles

La formation relative aux langues officielles est un élément clé du développement des talents et de leur promotion subséquente. Un modèle de prestation interne souple et accessible permettrait à un plus grand nombre d'employés d'accéder à une formation adaptée à leurs besoins et à leurs points forts.

2. Offrir un accès équitable aux possibilités de perfectionnement

Le manque d'accès aux possibilités de développement contribue aux écarts de représentation entre les niveaux de travail et de gestion et de direction pour les personnes handicapées. Nous voulons que les possibilités soient intrinsèquement accessibles. De plus, nous voulons faciliter des taux de promotion plus élevés et améliorer la satisfaction et la mobilisation des employés.



3. Adopter des outils et des pratiques pour améliorer l'accessibilité et la cohérence des mesures d'adaptation dans le processus d'embauche et les initiatives de recrutement

Nous visons à réduire le nombre de candidats exclus des processus d'embauche et de promotion en évaluant régulièrement les obstacles à l'accessibilité. Des mesures d'adaptation cohérentes, opportunes et appropriées à chaque étape du processus d'embauche peuvent mener à une évaluation juste et précise des candidats. De plus, le fait de se concentrer sur les activités de recrutement stratégiques et d'améliorer leur accessibilité mènera à davantage d'embauches.

4. Promouvoir les ressources en matière d'accessibilité et d'adaptation dans les outils et exercices actuels de gestion du rendement

Un cadre solide de gestion du rendement a le potentiel de réduire les pratiques injustes et d'augmenter la productivité et le moral des employés. Ce changement a le potentiel de combler les écarts dans la représentation des personnes handicapées dans les postes de gestion et de direction, assurant ainsi une main-d'œuvre qui reflète étroitement la population canadienne.

5. Créer et améliorer les possibilités de développement professionnel et personnel pour les personnes handicapées

Le chemin vers la promotion et la croissance n'est pas linéaire, ni toujours simple. Nous pouvons atténuer une partie de la confusion et créer un sentiment d'appartenance à la collectivité en créant des possibilités de mentorat de carrière par les pairs et classique pour les personnes handicapées. De plus, en assurant l'accessibilité de nos programmes de développement, nous pouvons faciliter le développement professionnel et augmenter la représentation des personnes handicapées dans les postes de haute direction.

6. Rationaliser le processus d'adaptation en commençant par, sans toutefois s'y limiter, le processus d'intégration

L'entrée en fonction dans un nouveau poste peut être intimidante et la tâche de naviguer dans les processus d'adaptation incombe souvent au nouvel employé. Il en va de même pour les employés qui sont frappés d'incapacité au cours de leur carrière, nécessitent une nouvelle mesure d'adaptation ou décident de demander une telle mesure au cours de leur carrière. Le fait d'avoir les bonnes personnes-ressources et de trouver rapidement les bons renseignements peut avoir un impact important sur la productivité et le moral tout au long de la carrière de l'employé.

7. S'harmoniser avec les autres priorités ministérielles et interministérielles

Nous reconnaissons l'importance d'être proactifs et de poursuivre une plus grande accessibilité sans attendre que les employés signalent un obstacle. Par conséquent, nous nous engageons à travailler aux côtés d'autres équipes et ministères pour aborder toutes les priorités et initiatives, telles que l'avenir du travail, de manière unifiée.



Domaine prioritaire : Environnement bâti



RÉSUMÉ

L'environnement de travail de RNCan ne se limite pas aux bâtiments physiques et aux caractéristiques elles-mêmes. Nos employés atteints d'un handicap invisible nous ont rappelé que l'accessibilité inclut des considérations non structurelles comme le bruit, l'éclairage et l'utilisation de produits parfumés et qu'elles s'étendent aux lieux de travail hors site.

Par conséquent, RNCan utilisera l'expression « environnement de travail », même si la stratégie et la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) utilisent couramment l'expression « environnement bâti ».

ÉTAT ACTUEL

Les employés de RNCan ont indiqué les principaux obstacles suivants liés aux composants visibles et invisibles de l'environnement de travail :

- les conditions nocives créées par les rénovations et les modifications de l'espace de travail
- les préoccupations concernant les procédures d'urgence dans divers environnements de travail
- le manque de connaissances, en particulier en ce qui concerne les caractéristiques invisibles de l'environnement de travail, telles que les hypersensibilités environnementales
- les bâtiments, les laboratoires ou les caractéristiques non conformes aux codes fédéraux ou les entrepreneurs saisonniers qui ne respectent pas les directives sur les perturbations environnementales

ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

- **Évaluations de l'accessibilité** : RNCan a lancé des évaluations d'accessibilité de tous ses bâtiments et laboratoires. Nous prévoyons de terminer ces évaluations en 2023 et nous sommes impatients de répondre aux exigences d'accessibilité en suspens de chaque bâtiment.
- **Aires ouvertes** : Nous mettons à l'essai le concept d'aire ouverte pour éclairer la nouvelle conception du bureau de la région de la capitale nationale de RNCan. Dans une aire ouverte, on retrouve des zones silencieuses, des zones de collaboration ou des espaces sociaux, lesquels présentent des caractéristiques telles que des meubles ajustables. Les salles de conférence comportent des caractéristiques qui éliminent les obstacles, notamment une meilleure filtration de l'air pour les personnes atteintes d'hypersensibilités environnementales. RNCan a également collaboré avec le Réseau AccessHabilité et le Réseau de la fierté pour la conception de toilettes accessibles et inclusives.
- **Parfums en milieu de travail** : En 2019, RNCan a adopté la Directive ministérielle sur les parfums en milieu de travail. Cette étape importante a reconnu l'impact des parfums en milieu de travail, ce qui a renforcé les aspects invisibles de l'accessibilité au lieu de travail.



RNCan souhaite fournir des lieux de travail accessibles et sans obstacle partout où il offre des commodités, que ce soit virtuellement, en personne ou sur le terrain.

Par conséquent, nous nous engageons à ce qui suit :

1. Créer un environnement de travail exempt de perturbations et d'obstacles physiques et environnementaux dans la mesure du possible

La communication des changements à venir aux conditions environnementales permettra aux employés atteints d'hypersensibilités environnementales de prendre des décisions et de prendre d'autres dispositions pour éviter les incidents sanitaires. Ce processus comprend également l'augmentation de la visibilité des directives et processus clés liés aux obstacles et sensibilités environnementales. Nous nous engageons à informer les employés sur la manière d'éliminer les obstacles environnementaux et de créer un environnement de travail plus accessible.

2. Mettre à jour les procédures de sécurité et d'urgence

Nous devons mettre à jour et communiquer les procédures de sécurité et d'urgence de RNCan. Il y a deux préoccupations principales. La première préoccupation est que les procédures qui étaient en place avant la pandémie de COVID-19 ne s'appliquent pas à la réalité de l'environnement de travail de 2022. Les employés handicapés ont exprimé des inquiétudes quant à leur sécurité lors de leur retour au bureau. La deuxième préoccupation est que lorsque des améliorations ou des rénovations sont entreprises, les employés handicapés courent un risque plus élevé d'incidents sanitaires potentiels.

3. Traiter les cas de non-conformité

Nous devons nous souvenir des composants physiques de l'environnement de travail, en particulier dans nos laboratoires. Nous adopterons les recommandations des évaluations d'accessibilité en cours et veillerons à ce que nos laboratoires soient inclus dans les plans de rénovation et de réaménagement. De plus, nous fournirons des renseignements supplémentaires aux responsables d'activités sur la façon de traiter avec les entrepreneurs saisonniers qui ne respectent pas les directives relatives aux perturbations environnementales.

Domaine prioritaire : Technologies de l'information et des communications

RÉSUMÉ

L'accessibilité des TIC présente des avantages pour tout le monde; cependant, elle est vitale pour de nombreuses personnes handicapées. À l'ère numérique où chacun d'entre nous dépend de la technologie d'une manière ou d'une autre pour accomplir son travail, des TIC inaccessibles constituent un obstacle important à l'inclusion et à la productivité des personnes handicapées.

ÉTAT ACTUEL

En consultation avec le Réseau AccessHabilité, nous avons cerné les obstacles clés suivants liés aux TIC :

- le processus d'approvisionnement est long
- la navigation est difficile dans les processus d'adaptation en matière de TIC, tant pour les gestionnaires que pour les employés
- l'accès difficile aux outils, plateformes et applications internes et externes
- le manque de surveillance et de suivi
- le peu de soutien aux utilisateurs
- la difficulté à utiliser les outils d'accessibilité

ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

- **Centre d'accessibilité de la technologie** : RNCan a établi le Centre d'accessibilité de la technologie (CAT), un service interne qui aide à réduire ou à éliminer les obstacles présentés par les environnements informatiques classiques. Le CAT aide les employés afin qu'ils puissent contribuer à leur plein potentiel en milieu de travail grâce à une



expertise en technologie informatique spécialisée, en aménagements adaptés et en accompagnement ergonomique.

- **Microsoft 365 et SharePoint Online** : L'adoption des outils Microsoft 365 (M365) et de Microsoft SharePoint Online (SPO) permettra de relever les défis de longue date liés à GCdocs. SPO permettra une intégration transparente des outils M365 existants et une meilleure collaboration sur plusieurs appareils. Cela offrira également au ministère l'occasion d'améliorer la sécurité de l'information et de tirer parti des fonctionnalités de gestion des documents, ce qui réduira le fardeau administratif pour les utilisateurs finaux.
- **Mes Ressources humaines du gouvernement du Canada** : RNCan a adopté l'application Mes Ressources humaines du gouvernement du Canada (MesRHGC). MesRHGC est une version plus accessible de PeopleSoft qui normalisera et automatisera de nombreuses tâches que les employés, les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines gèrent au quotidien. Elle fournira un accès à des renseignements de meilleure qualité et plus opportuns pour nous aider à gérer nos vies professionnelles et à diriger nos employés et notre organisation.
- **Modèles Microsoft** : Le groupe des Services créatifs de RNCan (au sein du Secteur des communications et du portefeuille [SCP]) a élaboré des modèles Microsoft qui sont accessibles par défaut. Les modèles ont été créés en collaboration avec notre Direction du dirigeant principal de l'information et de la sécurité.
- **Engage (PowerPoint)** : RNCan a adopté l'additif Engage pour PowerPoint de Markido inc. pour aider les employés à accroître l'accessibilité de leurs présentations PowerPoint. Cette adoption constitue une petite étape quant à l'amélioration de la confiance des employés dans l'accessibilité alors que nous continuons à élaborer nos propres ressources et formations internes.

ÉTAT SOUHAITÉ

RNCan veut augmenter la capacité en matière de TIC, rendre les employés plus confiants à demander et obtenir des TIC et aider les gestionnaires à répondre aux besoins de leurs employés, peu importe leur handicap, leur lieu de travail et leur statut professionnel.

Par conséquent, nous nous engageons à ce qui suit :

1. Rationaliser l’approvisionnement en TIC

Le processus d’approvisionnement pour des TIC spécialisées est long et souvent influencé par les langues officielles et les exigences de sécurité. En examinant les exigences et les flexibilités en matière de langues officielles et de sécurité, nous serons en mesure de surmonter les obstacles logistiques communs dans le processus d’approvisionnement.

2. Cartographier le processus d’adaptation en matière de TIC pour les gestionnaires et les employés

Les employés et les gestionnaires peuvent avoir de la difficulté à naviguer dans un tel processus, de l’évaluation à l’approvisionnement. Nous devons cartographier le processus pour éviter les retards, la frustration et la résolution sous-optimale des besoins des employés.

3. Évaluer l’accessibilité des plateformes et des applications internes

Bien que nous ne puissions pas modifier directement l’accessibilité des applications contrôlées de l’extérieur, nous pouvons tirer parti de nos outils Microsoft 365 pour améliorer l’accessibilité des applications et des plateformes internes de RNCan. Nous pouvons également évaluer les applications développées et gérées en interne, ce qui mènera à une plus grande productivité.





4. Améliorer les mesures liées aux enjeux d'accessibilité en matière de TIC

En ajoutant une catégorie pour les billets liés à l'accessibilité dans le service d'assistance de la technologie de l'information, RNCan sera en mesure d'assurer le suivi des enjeux d'accessibilité au fil du temps. Grâce à cette capacité, le service des TIC sera mieux à même de prendre des décisions basées sur les données concernant l'amélioration de l'accessibilité et l'amélioration de l'uniformité et de la cohérence dans la prestation de ses services.

5. Accroître le soutien aux utilisateurs de TIC

À l'aide de nos outils et ressources existants, nous explorerons des moyens innovants de soutenir les employés qui ont besoin d'aide avec les TIC. Ce processus garantira que tous les employés ont accès aux renseignements dont ils ont besoin alors que la capacité et la maturité du service continuent de s'accroître au chapitre de la fourniture d'un soutien technique spécialisé.

6. Soutenir les employés dans l'utilisation des outils d'accessibilité

Alors que notre maturité et notre compréhension de l'accessibilité augmentent, nous voulons nous assurer que les employés acquièrent la confiance nécessaire pour utiliser les outils d'accessibilité, tels que le modèle d'entreprise. Le fait de soutenir des employés dans leur apprentissage renforce la responsabilité collective d'une plus grande inclusion en milieu de travail.

Domaine prioritaire : Communications

RÉSUMÉ

La communication accessible est un exemple qui illustre bien le concept universel qu'est l'accessibilité. Chaque personne au ministère bénéficiera de communications concises et faciles à comprendre. Des communications claires éliminent les obstacles auxquels sont confrontées les personnes atteintes de handicaps visibles et invisibles et augmentent notre efficacité et notre productivité.

ÉTAT ACTUEL

Grâce à nos consultations, les experts en la matière ont convenu avec leurs collègues du Réseau AccessHabilité qu'un changement d'attitude est nécessaire chez tous les employés. Nous devons nous attaquer au niveau élevé de résistance aux normes et exigences d'accessibilité. Les deux groupes ont noté que les facteurs contributifs étaient la difficulté d'obtenir des services linguistiques accessibles, la difficulté de trouver des renseignements sur l'intranet et le manque de sensibilisation aux initiatives d'accessibilité.

ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

- Formation sur les normes : Les agents de communication et les concepteurs de contenu du SCP reçoivent une formation sur les normes et les exigences en matière d'accessibilité. Cette formation assurera une approche uniforme dans la production et la publication de documents et de contenus accessibles. Cela garantira également une approche holistique et cohérente pour répondre à toutes les demandes des employés adressées au SCP.



- Accessibilité dans les produits de communication : Le SCP élabore des outils et de la documentation de soutien pour tous les employés qui souhaitent accroître leurs connaissances sur les questions d’accessibilité et les exigences d’accessibilité de RNCAN pour tous les produits de communication.

ÉTAT SOUHAITÉ

RNCAN veut promouvoir l’égalité de l’accès à l’information pour les employés et aider les responsables d’activités et les employés à accroître la conformité aux processus.

Par conséquent, nous nous engageons à ce qui suit:

1. Accroître la compréhension des communications accessibles et de leurs avantages

Nous veillerons à ce que les employés soient conscients de leurs responsabilités et examinent l’accessibilité de leurs documents, applications et outils dès le début de leur projet.

2. Centraliser les renseignements sur l’intranet

Notre objectif est de fournir les renseignements les plus pertinents sur l’intranet, en particulier sur les programmes et services disponibles pour les personnes handicapées..

3. Ajouter de la visibilité aux initiatives, outils et ressources d’accessibilité

Nous ferons connaître les outils d’accessibilité et les initiatives en cours pour informer les employés et ainsi les aider à contribuer davantage au changement culturel au sein du ministère.

4. Explorer les moyens d’accélérer l’approvisionnement en services de communication accessibles

Des services de communication accessibles sont essentiels pour permettre aux personnes handicapées d’être incluses dans les réunions et les consultations. Nous devons effectuer des recherches quant à la disponibilité de services d’interprétation tels que l’ASL, la LSQ et la TTRC. Bien que RNCAN ne puisse pas contrôler tous les aspects de l’approvisionnement, nous examinerons des façons de réduire les délais. .

Domaine prioritaire : Conception et prestation de programmes et de services

RÉSUMÉ

À RNCan, notre vision consiste à intégrer l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans la culture du ministère. Nous croyons que grâce à une mobilisation et un leadership collectifs, nous avons la possibilité de concevoir et de mettre en œuvre des programmes internes qui répondent mieux aux besoins de nos effectifs. Nous croyons également que les programmes et les services externes uniques de RNCan devraient être inclusifs de par leur conception, offrant un accès égal et sans obstacle à tous les Canadiens qui interagissent avec notre ministère.

ÉTAT ACTUEL

Les experts en la matière et les membres du Réseau AccessHabilité ont apporté leur expérience en tant que membres de divers secteurs ou en tant que personnes qui ont participé à des programmes et des services hébergés dans différents secteurs. La rétroaction reçue était cohérente dans tous les secteurs, ce qui démontre un besoin d'action collective de la part de tous.

Les obstacles signalés comprenaient :

- la difficulté à trouver tous les renseignements pertinents sur un programme ou un service particulier
- l'inaccessibilité des ressources dans les programmes offerts



Les concepteurs et les responsables de programmes eux-mêmes ont également déclaré être peu conscients des enjeux d'accessibilité et avoir du mal à comprendre et à appliquer les données démographiques à la conception et à la prestation de leurs programmes.

ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

- **Efforts de déclaration volontaire** : Le ministère a intensifié ses efforts de déclaration volontaire pour obtenir un ensemble de données plus complet. Pour tenter d'augmenter le taux de réponse, le ministère donne suite à ses engagements. Il s'engage à comprendre les besoins de ses employés et à apporter des changements importants à ses programmes et services.

Les changements nous aideront à bâtir un service plus diversifié et plus inclusif qui respecte et englobe les antécédents et les expériences de chacun. RNCan a optimisé ses tableaux de bord des ressources humaines, y compris les tableaux de bord sur l'équité en matière d'emploi, afin de démontrer les écarts de représentation ministériels et sectoriels. Les tableaux de bord démontrent également la mobilité (promotions, recrutement et départs) des personnes qui s'identifient comme faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

- **Guide sur l'expérience utilisateur inclusive** : À RNCan, le Réseau AccessHabilité a dirigé les efforts vers des méthodes de conception inclusives depuis 2018 et a élaboré des normes à inclure au tableau des normes pour l'expérience inclusive des utilisateurs de RNCan afin d'aider le ministère à améliorer les processus, les guides et les documents. Ce guide contient huit normes d'expérience utilisateur inclusives qui permettent aux employés de concevoir des programmes et des processus qui répondent aux besoins de nos employés et de tous les autres Canadiens..

- **Trousse d'outils pour l'analyse de l'IDEA** : Une partie essentielle de la transformation de l'IDEA de RNCan consiste à intégrer l'IDEA dans ses programmes et politiques. Pour aider les responsables et les concepteurs de programmes à élaborer et à examiner les politiques et les programmes selon les principes de l'IDEA, nous avons créé la trousse d'outils pour l'analyse de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité. La boîte à outils guide les responsables et les concepteurs de programmes à travers des considérations clés pour la conception des politiques et des programmes, y compris la constitution d'une base de données probantes, la co-création avec les intervenants, les essais et la mise en œuvre. La boîte à outils comprend également un processus de vérification pour l'examen des politiques existantes..

ÉTAT SOUHAITÉ

RNCan veut offrir des programmes et des pratiques en milieu de travail et en dehors de celui-ci qui sont accessibles et inclusifs de par leur conception et favorisent un environnement de travail et de prestation de services sain, sûr et équitable.

Par conséquent, nous nous engageons à ce qui suit :

1. Rationaliser les renseignements sur les programmes et les services

Une fois que nous aurons centralisé nos renseignements, clarifié nos processus et intégré les commentaires dans nos programmes et services, les employés et les Canadiens pourront trouver rapidement des renseignements sur les programmes et les services, en particulier ceux concernant les personnes handicapées. Cet effort démontre également notre engagement à répondre à la rétroaction sur la façon dont nous pouvons nous améliorer.

2. Améliorer l'accessibilité des pièces justificatives et des ressources

Nous voulons rester à jour et répondre aux besoins des personnes qui utilisent nos programmes et services, tant à l'interne qu'à l'externe. Chaque secteur a la responsabilité de rendre ses programmes et services accessibles et participera donc à la quête d'une plus grande accessibilité du ministère.





3. Accroître les connaissances des concepteurs et des responsables de programmes

Lorsque les responsables et les concepteurs de programmes disposent de plus de renseignements, ils comprennent mieux comment concevoir et améliorer leurs programmes et services. Par conséquent, les programmes et les services seront plus accessibles, l'efficacité sera améliorée et la prestation des services sera plus efficace.

4. Faciliter la littéracie en matière de données

Une meilleure littéracie en matière de données permettra aux concepteurs et aux responsables de programmes et de services de mieux comprendre la démographie de la population qu'ils desservent. Cette amélioration les amènera à concevoir et à offrir leurs programmes et services d'une manière qui tient compte d'une variété de besoins et de capacités dans leurs modèles de prestation de services..

Domaine prioritaire : Acquisition de biens, de services et d'établissements

RÉSUMÉ

L'approvisionnement est un domaine clé dans la réalisation de nos engagements dans d'autres domaines prioritaires. RNCan reconnaît que, bien que des facteurs comme la disponibilité du marché lui imposent des limites, il existe des possibilités d'amélioration à l'interne.

ÉTAT ACTUEL

Compte tenu des obstacles notés précédemment, nous avons demandé aux experts en la matière de la Direction des finances et de l'approvisionnement de compléter les renseignements que nous avons déjà reçus en fournissant un aperçu de leurs difficultés perçues à la mise en œuvre. Grâce à ces renseignements, nous pouvons compléter les mesures dans les domaines prioritaires précédents et créer une approche plus globale pour remplir nos engagements.

Les obstacles actuels à l'approvisionnement accessible comprennent

- une méconnaissance des obligations et des options pour l'achat de produits et de services
- le rejet des impacts négatifs des produits inaccessibles sur les employés et la productivité
- es critères insuffisants dans l'énoncé des travaux qui permettent d'ignorer l'accessibilité





- **Cerner les exigences en matière d'accessibilité** : La Direction de la gestion financière a mis à jour les formulaires électroniques d'approvisionnement. Désormais, les responsables d'activités doivent déterminer, au moment de la soumission, quelles sont les exigences d'accessibilité ou attester qu'il n'en existe pas.
- **Formation pour les agents d'approvisionnement** : RNCan offre une formation obligatoire aux agents d'approvisionnement qui fait spécifiquement référence à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Nous offrons également cette formation aux spécialistes fonctionnels (également appelés PG) qui détiennent une autorité transactionnelle.
- **Tenir à jour les modèles d'approvisionnement** : Nous tenons les modèles d'approvisionnement à jour pour nous assurer que la référence à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) est incluse dans tous les documents.
- **Vérifications** : Nous effectuons des vérifications d'assurance de la qualité après l'approvisionnement. Les vérifications permettent de déterminer si l'acheteur a intégré les exigences et les considérations d'accessibilité dans le dossier d'approvisionnement et s'il a besoin d'une formation sur l'accessibilité.

ÉTAT SOUHAITÉ

RNCan souhaite faciliter et rationaliser l'approvisionnement en produits et services accessibles, tout en remettant en question, en soutenant et en formant les responsables d'activités quant à leur responsabilité en matière d'approvisionnement accessible.

Par conséquent, nous nous engageons à ce qui suit :

1. Accroître la compréhension des obligations en matière d'approvisionnement accessible

En formant nos agents d'approvisionnement, nous pouvons informer nos responsables d'activités au sujet de leurs options et de leurs obligations lors de l'achat de produits ou de services. Cette pratique améliorera l'accessibilité et garantira également que le ministère demeure en règle et respecte ses obligations en matière d'approvisionnement accessible.

2. Accroître la sensibilisation aux impacts de l'approvisionnement accessible

En informant nos responsables d'activités et en leur fournissant des outils et des ressources, nous leur donnerons les moyens de contribuer à la création d'un lieu de travail et de conditions de travail sans obstacle.

3. Renforcer les critères des énoncés des travaux

Nous fournirons aux responsables d'activités des outils et des renseignements pour rédiger des énoncés des travaux solides et exécutoires. De plus, en offrant une formation sur le rendement des fournisseurs aux autorités contractantes de RNCan, nous appuyons nos engagements en matière d'environnement de travail.



Domaine prioritaire : Transport



RÉSUMÉ

Comme un grand nombre de nos employés travaillent dans des régions éloignées pour mener leurs recherches, il est important que RNCan tienne compte du transport. Il est également important pour nous d'examiner comment nous pouvons utiliser le transport comme moyen de remplir nos engagements dans d'autres domaines tels que l'emploi et le changement culturel.

ÉTAT ACTUEL

Même si certaines situations de travail sur le terrain sont intrinsèquement inaccessibles et constituent une exigence professionnelle de bonne foi, il existe des occasions pour les personnes handicapées de participer au travail sur le terrain en toute sécurité. Par conséquent, nous devons nous assurer d'inclure des personnes handicapées dans divers postes scientifiques.

Nous voulons souligner les obstacles cernés dans le cadre de nos consultations :

- les évaluations de travail sur le terrain inaccessibles et biaisées;
- les évaluations d'utilisation obsolètes;
- le manque de considération accordée aux conséquences des réunions d'équipe hors site;
- le manque de considération accordée aux obstacles liés à la formation hors site.

ACTIVITÉS ET INITIATIVES FONDAMENTALES EN COURS

- **Transport** : Le ministère dispose d'un petit parc de véhicules pour les travaux sur le terrain. Les secteurs sont responsables de l'achat des véhicules en fonction des besoins de leur personnel. Les agents d'approvisionnement mettent les acheteurs au défi d'envisager d'investir dans des modifications afin de rendre les véhicules plus universellement accessibles pour le personnel actuel et futur. Les responsables de secteur peuvent demander des modifications telles que des rallonges de pédale selon les besoins après l'achat initial. Si un utilisateur a besoin d'un véhicule spécialisé, le responsable du secteur peut acheter un véhicule particulier pour répondre aux besoins de l'utilisateur.

ÉTAT SOUHAITÉ

RNCAN veut maintenir un parc de véhicules largement accessibles, y compris des motomarines, des véhicules tout-terrain et des motoneiges pour la recherche sur le terrain. Nous devons nous assurer que tous les employés peuvent participer aux travaux sur le terrain ou aux déplacements de manière sûre et efficace.

Par conséquent, nous nous engageons à ce qui suit :

1. Examiner les évaluations actuelles du travail sur le terrain

La direction locale procède à l'évaluation et à l'approbation du travail sur le terrain. Il est possible d'examiner le contenu des évaluations pour s'assurer qu'elles ne sont pas exclusives ou biaisées. Cet examen aidera également les responsables à comprendre les mesures d'adaptation liées au travail sur le terrain et améliorera l'accessibilité des possibilités d'emploi pour les scientifiques et les membres de l'équipe de terrain en situation de handicap.





2. Examiner la documentation et les exigences du parc

Les personnes doivent subir une évaluation d'utilisation avant de pouvoir conduire un véhicule du parc. Nous examinerons l'évaluation du langage capacitiste ou des critères imprécis pour nous assurer que nous n'excluons pas inutilement les personnes handicapées.

3. Faciliter les possibilités de formation hors site accessibles

De nombreuses possibilités de formation et de perfectionnement nécessitent des déplacements. Nous voulons aider les gestionnaires et les employés à choisir et à prioriser les possibilités d'apprentissage accessibles. Cette pratique contribuera fortement à garantir que les personnes handicapées ne soient pas confrontées à d'autres défis en matière de pleine participation, de promotion et de développement des talents.

4. Engagements supplémentaires

Nous reconnaissons l'importance d'être proactifs et d'aborder toutes les initiatives et directives ministérielles de manière unifiée. Par conséquent, nous nous engageons à poursuivre la mise en œuvre des normes d'accessibilité du Conseil du Trésor du Canada et de Services partagés Canada concernant l'achat de véhicules pour le parc.

Mise en œuvre

RNCan adoptera une approche progressive pour mettre en œuvre les engagements énoncés. Cette approche permettra au ministère de continuer à travailler sur les initiatives en cours dont le fondement est solide, tout en renforçant simultanément la capacité dans les nouveaux domaines prioritaires.

Trois livrables clés auront une incidence sur l'ensemble du PAAR et chacun de ses domaines prioritaires :

- la poursuite de l'élaboration du CEA ministériel;
- l'élaboration d'indicateurs de rendement clés dans le cadre d'un plan d'action, y compris des mesures de base qui éclaireront les livrables et les responsabilités clairs associés à chaque domaine prioritaire;
- l'intégration dans la planification des activités pour soutenir la réaffectation rapide des ressources et l'alignement sur les priorités ministérielles connexes, y compris la planification de l'avenir du travail.

RNCan a fondé ses engagements et leurs activités connexes sur des éléments fondamentaux et des initiatives en cours. Alors que nous adoptons une approche progressive, de nombreuses activités sont en cours ou sont des activités qui ont déjà la capacité requise.

Nous avons quatre étapes de préparation :

- **En cours** : la consultation et les activités sont en cours.
- **Prêt** : les activités qui s'appuient sur une initiative déjà achevée.
- **Prévu** : les nouvelles initiatives liées aux plans opérationnels existants.
- **Nouveau** : les initiatives et les activités nécessitant une planification et une intégration dans les priorités actuelles.

Comme indiqué, le PAAR nécessite un leadership collectif. Les progrès dépendront de l'acceptation par chaque secteur de leurs domaines de leadership respectifs et de leur volonté de collaborer les uns avec les autres pour le bien du ministère et l'obtention de résultats significatifs.



Surveillance et production de rapports



RNCan surveillera et évaluera les progrès tout au long de l'année. Le CCAR se réunira régulièrement pour examiner les progrès et la rétroaction. Au besoin, il recommandera d'ajouter de nouvelles mesures au plan de mise en œuvre et de modifier les priorités.

Les rapports d'étape sur le PAAR seront préparés en collaboration. Ces rapports présenteront à la fois une description honnête et transparente des obstacles rencontrés dans la mise en œuvre et célébreront les progrès réalisés alors que nous visons une plus grande accessibilité dans tout le ministère.

Conclusion

Pendant trop longtemps, les personnes handicapées ont dû se démener pour se faire entendre et se battre pour voir le changement qui leur permettrait d'être des participants et des contributeurs égaux dans leur milieu de travail.

Le PAAR n'est qu'un point de départ pour créer un milieu de travail au sein duquel les personnes handicapées sont de plus en plus respectées et considérées et où elles peuvent s'épanouir davantage. Nous ne pouvons pas perdre de vue les leçons apprises sur l'universalité de l'accessibilité et de l'adaptation, ni oublier ou ignorer les défis et les expériences continus des personnes handicapées.

Nous reconnaissons que l'accessibilité et l'inclusion véritables nécessitent des mesures et un engagement au niveau individuel, et nous sommes impatients de créer un ministère accessible par défaut, célébrant et valorisant les contributions des personnes ayant des capacités différentes dans le travail que nous faisons pour les Canadiens..

Renseignements généraux

Nous invitons le public qui communiquent avec notre ministère et nos employés à nous faire part de leur rétroaction sur les obstacles à l'accessibilité. Cela inclut une rétroaction sur :

- notre façon de mettre en œuvre le *Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada* (PAAR)
- les obstacles auxquels se heurtent nos employés ou les personnes qui communiquent avec RNCan

Nous pouvons également fournir le PAAR dans d'autres formats, y compris en format imprimé, en gros caractères, en Braille, en format audio et en format numérique. Utilisez les coordonnées suivantes pour demander un autre format. Nous répondrons à ces demandes dans les délais prévus par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

PUBLIC

- Pour une rétroaction téléphonique : 1 855 5259293 (sans frais au Canada) ou 343 2926096
- Pour une rétroaction électronique : envoyez un courriel à ee-diversity-diversite-ee@nrcan-rncan.gc.ca ou utilisez le [formulaire électronique](#). Si vous présentez une rétroaction à l'aide du formulaire électronique, sélectionnez l'option « Ministériel/autre » dans le menu déroulant. .

EMPLOYÉS DE RNCAN

- Pour une rétroaction téléphonique : 1 866 9434141 (sans frais) ou 613 9434141
- Pour une rétroaction électronique, envoyez un courriel à ee-diversity-diversite-ee@nrcan-rncan.gc.ca ou utilisez le [formulaire électronique](#). Si vous présentez une rétroaction à l'aide du formulaire électronique, sélectionnez l'option « Ministériel/autre » dans le menu





RÉTROACTION PAR LA POSTE

Ressources naturelles Canada

Direction générale des ressources humaines; équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité

580, rue Booth

Ottawa ON K1A 0E4

Nous invitons les employés de RNCan à utiliser la distribution du courrier interne, comme décrit dans les procédures relatives au courrier interne.

Les membres des médias peuvent utiliser les coordonnées standard de RNCan [pour les relations avec les médias](#).

PROCESSUS DE RÉTROACTION

Notre objectif est de confirmer la réception de toute la rétroaction identifiée dans un délai de trois à cinq jours ouvrables. Nous enverrons cet accusé de réception par le même moyen utilisé pour envoyer la rétroaction.

Veillez noter que toute la rétroaction sera étudiée de la même manière. La rétroaction anonyme et identifiée sera incluse dans les rapports d'étape et dans les mises à jour régulières pour discussion interne. Cependant, nous ne répondrons pas directement à la rétroaction anonyme.

Pour plus de renseignements sur la façon dont la rétroaction sera utilisée, consultez la section Surveillance et production de rapports du PAAR.

PERSONNE-RESSOURCE

Shannon Mezzetta

Gestionnaire, équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité,
de l'inclusion et de l'accessibilité

Direction générale des ressources humaines, Secteur de la gestion et des services intégrés

Glossaire

agent contractant : une personne qui détient des pouvoirs délégués de passation de marchés pour conclure un contrat ou un accord contractuel au nom d'un ministère ou d'un organisme.

ASL : American Sign Language

avenir du travail : la planification de l'avenir du travail est une priorité ministérielle qui tient compte de la façon dont les effectifs subissent des changements transformateurs qui sont différents de ceux de notre passé et de notre présent.

B. de l'IDEA : Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, et de l'accessibilité – son objectif premier est de réunir des représentants de tous les secteurs et réseaux d'employés pour travailler de manière collaborative sur des projets et des programmes et cerner des domaines.

capacitisme : la discrimination ou les préjugés sociaux contre les personnes handicapées fondés sur la croyance que les capacités classiques sont supérieures. Cela peut se manifester par une attitude, un stéréotype ou des commentaires ou un comportement offensants.

CAT : Centre d'accessibilité de la technologie – un centre de ressources interne de RNCan qui fournit des évaluations des postes de travail aux employés.

CCAR : Conseil consultatif sur l'accessibilité de RNCan – par le biais de l'élaboration conjointe et de la collaboration, le CCAR recommande des stratégies pour améliorer l'accessibilité dans tout le ministère. Le CCAR soutient la Direction générale des ressources humaines dans la surveillance et la production de rapports sur la mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada.

CEA : Centre d'expertise en adaptation – un service interne de RNCan offert aux gestionnaires et aux employés qui sert de guichet unique pour toutes les questions d'adaptation.

ESE : étude des systèmes d'emploi – un examen complet des politiques et des pratiques d'une organisation visant à cerner les obstacles systémiques et comportementaux aux possibilités d'emploi pour les membres des groupes visés.





handicap : 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.

LSQ : langue des signes québécoise

obligation d'adaptation : une obligation de prendre des mesures visant à éliminer les inconvénients pour les employés et les employés potentiels. L'obligation s'applique aux inconvénients résultant d'une directive, d'une règle, d'une pratique ou d'un obstacle physique qui a ou peut avoir un effet défavorable sur certains groupes ou personnes. Les personnes ou groupes concernés sont ceux qui sont protégés en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et désignés en tant que groupe visé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

obstacle : tout ce 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. Cela inclut tout élément physique, environnemental, architectural, technologique ou comportemental qui est basé sur des renseignements ou des communications ou tout ce qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique.

PAAR : Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada
passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC : un outil volontaire qui facilite l'adaptation en plaçant l'employé au centre du processus d'adaptation et favorise le dialogue et la collaboration entre les employés et les gestionnaires. Il s'agit d'une initiative phare de la Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada.

responsable d'activités : une personne responsable du secteur d'activité ou de programme de RNCan pour lequel le projet, l'approvisionnement ou le programme est établi. Le responsable d'activités est chargé de :

- définir les capacités requises, les résultats opérationnels attendus et les avantages d'un projet, d'un approvisionnement ou d'un programme dès le début;
- d'atteindre les résultats opérationnels après la mise en œuvre.

RNCan : Ressources naturelles Canada

SAAF : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux – un sondage annuel anonyme à l'échelle du gouvernement qui évalue divers aspects de la vie professionnelle.

TTRC : traduction en temps réel des communications – un service d'interprétation parole-texte.

Annexes

PRINCIPES DIRECTEURS

- Leadership collectif – La gestion et le succès du PAAR dépendront principalement du leadership individuel et collectif exercé dans l'ensemble du ministère. Nous encourageons l'ensemble de RNCan ainsi que ses intervenants et partenaires à remettre en question le statu quo, à innover et à prendre des risques calculés, qui peuvent avoir des répercussions importantes.
- Inclusif et accessible par conception – Nous devons intégrer l'expérience utilisateur dans la conception et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des pratiques.
- Mobilisation des employés – Nous devons dialoguer avec les employés handicapés, peu importe leur appartenance au Réseau (affiliation), par le biais de l'élaboration conjointe, de la collaboration et de la consultation sur les politiques, les programmes, les pratiques et la prestation de services. Cette politique de mobilisation s'inscrit dans le principe « Rien sans nous » de la stratégie.

RNCAN EN BREF

Le premier PAAR offre au ministère l'occasion de faire le point sur les réussites, de déterminer les domaines d'amélioration en collaboration avec les personnes handicapées et de s'harmoniser avec les diverses nouvelles priorités de la fonction publique.



RNCan est un ministère à vocation scientifique qui compte environ 4 800 employés à temps plein. Les domaines scientifiques et techniques constituaient le groupe professionnel le plus important à RNCan au moment de la publication.

Nous nous engageons à améliorer la qualité de vie des Canadiens en veillant à mettre en valeur les abondantes ressources naturelles du pays de manière durable, compétitive et inclusive. En raison de notre mandat, une grande partie de la main-d'œuvre de RNCan est dispersée à l'échelle régionale. Environ la moitié de nos employés travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale et bon nombre d'entre eux travaillent dans des endroits éloignés comme l'Arctique pour mener leurs recherches.

Au cours des dernières années, RNCan a vu ses effectifs augmenter considérablement. Comme pour toute organisation, une croissance rapide s'accompagne de défis uniques, tels que la rationalisation des renseignements et le transfert efficace des connaissances. De plus, bien que la pandémie de COVID-19 ait créé de nombreuses nouvelles possibilités d'emploi flexibles, elle a également révélé de nombreuses possibilités d'amélioration, telles que la nécessité d'une inclusion intentionnelle et d'un aménagement approprié.

Du point de vue de la gestion des personnes, le plus grand impact de la pandémie de COVID-19 a été l'accélération du mouvement vers la flexibilité en matière de lieux de travail.

Depuis mars 2020, la fonction publique fédérale a appris à travailler de manière productive à l'extérieur du bureau. Ce changement a nécessité d'investir dans l'infrastructure technologique pour permettre le télétravail à grande échelle et a permis de mieux comprendre les avantages et les risques que la flexibilité en matière de lieu de travail peut engendrer. Conformément aux objectifs de RNCan quant à la connexion, la collaboration, la création et le développement de notre culture, nous continuons de promouvoir la flexibilité par défaut alors que nous abordons l'avenir du travail à RNCan.

Selon les résultats les plus récents du SAFF, les superviseurs et les collègues sont les sources de harcèlement les plus courantes dans la fonction publique fédérale. Nous

reconnaissons que cette constatation s'applique également à RNCan. Les employés handicapés signalent un taux de harcèlement plus élevé de la part des personnes en position d'autorité.

Cette réalité peut être exacerbée par le fait que les handicaps les plus signalés dans le sondage de déclaration volontaire de RNCan sont ceux dits « invisibles », comme les troubles d'apprentissage et les problèmes de santé mentale. Ces handicaps invisibles sont généralement ancrés dans la stigmatisation et l'incompréhension, ce qui met en évidence la nécessité d'un leadership et d'une responsabilité collectifs à tous les niveaux du ministère pour surmonter ces obstacles comportementaux.

GOVERNANCE

Les mots sans action sont vides. RNCan veut aller au-delà d'une culture de conformité minimale – soit de se conformer uniquement aux exigences législatives minimales – afin que les personnes handicapées aient les mêmes possibilités que leurs collègues de s'épanouir dans leur carrière. Pour voir des changements significatifs, nous devons nous soutenir mutuellement et nous tenir mutuellement responsables des rôles et responsabilités présentés dans les sections suivantes.

LEADERSHIP

Réseau AccessHabilité

Le PAAR ne serait pas possible sans le travail et le leadership du Réseau AccessHabilité de RNCan. Ce réseau d'employés représente les voix et les intérêts des personnes handicapées au sein du ministère et met l'accent sur les « capacités » que ses membres apportent, plutôt que sur les « handicaps » que certains peuvent utiliser pour les définir.

Les objectifs du Réseau AccessHabilité sont les suivants :

- résoudre les enjeux de changement culturel et de mesures d'adaptation
- créer un milieu de travail qui favorise un espace sécuritaire, la dignité et l'estime de soi





- aider les personnes handicapées à réaliser leur plein potentiel à titre individuel, à s'épanouir dans leur carrière et à contribuer pleinement aux objectifs de RNCan
- plaider pour une réalisation véritable du PAAR afin de s'assurer qu'il reste pertinent pour l'expérience des personnes handicapées

Champion et alliés-cadres

Au début de 2022, RNCan a fièrement présenté son champion de l'accessibilité et deux alliés-cadres, qui sont des cadres supérieurs servant de pont entre le Réseau AccessHabilité et le reste de RNCan.

Le champion de l'accessibilité et les alliés-cadres écoutent les besoins des personnes handicapées au ministère et se renseignent à leur sujet, et ils facilitent et normalisent les conversations sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

Les postes ont en commun le rôle crucial dans la conduite de cette transformation au niveau des cadres supérieurs. Ces dirigeants savent que l'engagement de RNCan envers l'accessibilité et l'inclusion de personnes ayant des capacités différentes consiste à apporter des changements réels et visibles grâce à des mesures concrètes.

Par conséquent, ils cherchent activement à :

- faire avancer les questions d'accessibilité et à soutenir activement les besoins des personnes handicapées aux tables de prise de décision
- rendre visibles les programmes et initiatives d'accessibilité
- mobiliser le ministère autour des sujets liés à l'accessibilité
- respecter les principes de l'élaboration conjointe et être accessibles par conception

Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité

Le Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (B. de l'IDEA) est un autre partenaire clé dans notre quête d'accessibilité.

Sa création a permis au ministère d'avoir une approche plus coordonnée des questions concernant l'accessibilité, en particulier parce qu'elle recoupe d'autres initiatives pour l'inclusion, la diversité et l'équité. L'ancien nom était le Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Le B. de l'IDEA a lancé une structure de comité consultatif ministériel en matière d'IDEA pour rassembler les secteurs, les responsables de piliers et les réseaux d'employés afin de faire des recommandations, d'échanger des renseignements et des pratiques exemplaires. Le B. de l'IDEA coordonne également l'échange de renseignements sur les leçons apprises et les innovations en matière d'accessibilité et travaille avec les secteurs pour faire avancer leurs objectifs en matière d'IDEA.

Conseil consultatif sur l'accessibilité de RNCan

De plus, le ministère a créé le Conseil consultatif sur l'accessibilité de RNCan (CCAR), qui est le fruit d'une collaboration entre le Réseau AccessHabilité, la DGRH et le champion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion.

Dans l'esprit de « Rien sans nous », le CCAR considère les expériences des personnes handicapées comme fondamentales pour transformer les lieux de travail afin d'atteindre l'accessibilité. Les membres conseillent et appuient la surveillance de la mise en œuvre de la stratégie par RNCan et sensibilisent pour promouvoir l'adoption des pratiques exemplaires et des normes d'accessibilité au sein de RNCan.





Nous avons besoin d'une action et d'un leadership collectifs pour voir une plus grande accessibilité, et cela nécessitera donc de nombreux intervenants. Nous ferons appel à différents intervenants et partenaires clés pour contribuer aux engagements du PAAR qui touchent leurs secteurs d'activité respectifs.

L'un des partenaires clés pour la mise en œuvre des engagements dans tous les domaines prioritaires est le Centre d'expertise en adaptation (CEA), qui assume les responsabilités suivantes :

- fournir des conseils, des outils, de la formation et des pratiques exemplaires pour aider et conseiller la direction sur les façons de travailler avec les employés et les autres intervenants afin de résoudre les demandes de mesures d'adaptation, en particulier dans les situations complexes
- fournir un encadrement aux employés sur la façon d'avoir des conversations constructives avec leurs gestionnaires pour résoudre les demandes de mesures d'adaptation, en particulier dans les situations complexes
- veiller à ce que la direction applique une approche cohérente pour répondre aux demandes d'obligation d'adaptation des employés
- diriger les exercices de schématisation des processus pour élaborer un processus d'adaptation centré sur l'utilisateur avec tous les partenaires et intervenants
- diriger l'adoption volontaire du passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC

Le CEA joue un rôle distinctif qui comble une lacune précédemment déterminée. Il déchargera les autres partenaires des rôles de conseil et de médiation qu'ils ont assumés et qui ne sont pas directement liés à leurs mandats respectifs. Ces autres partenaires conserveront leur mandat et collaboreront avec d'autres partenaires et intervenants dans leur poursuite de l'accessibilité dans leurs domaines d'expertise respectifs.

- Les autres partenaires comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants :
- le Centre d'accessibilité de la technologie (CAT);
- l'équipe de sécurité et santé au travail;
- l'équipe du mieux-être au travail;
- les autres réseaux d'employés de RNCan.

