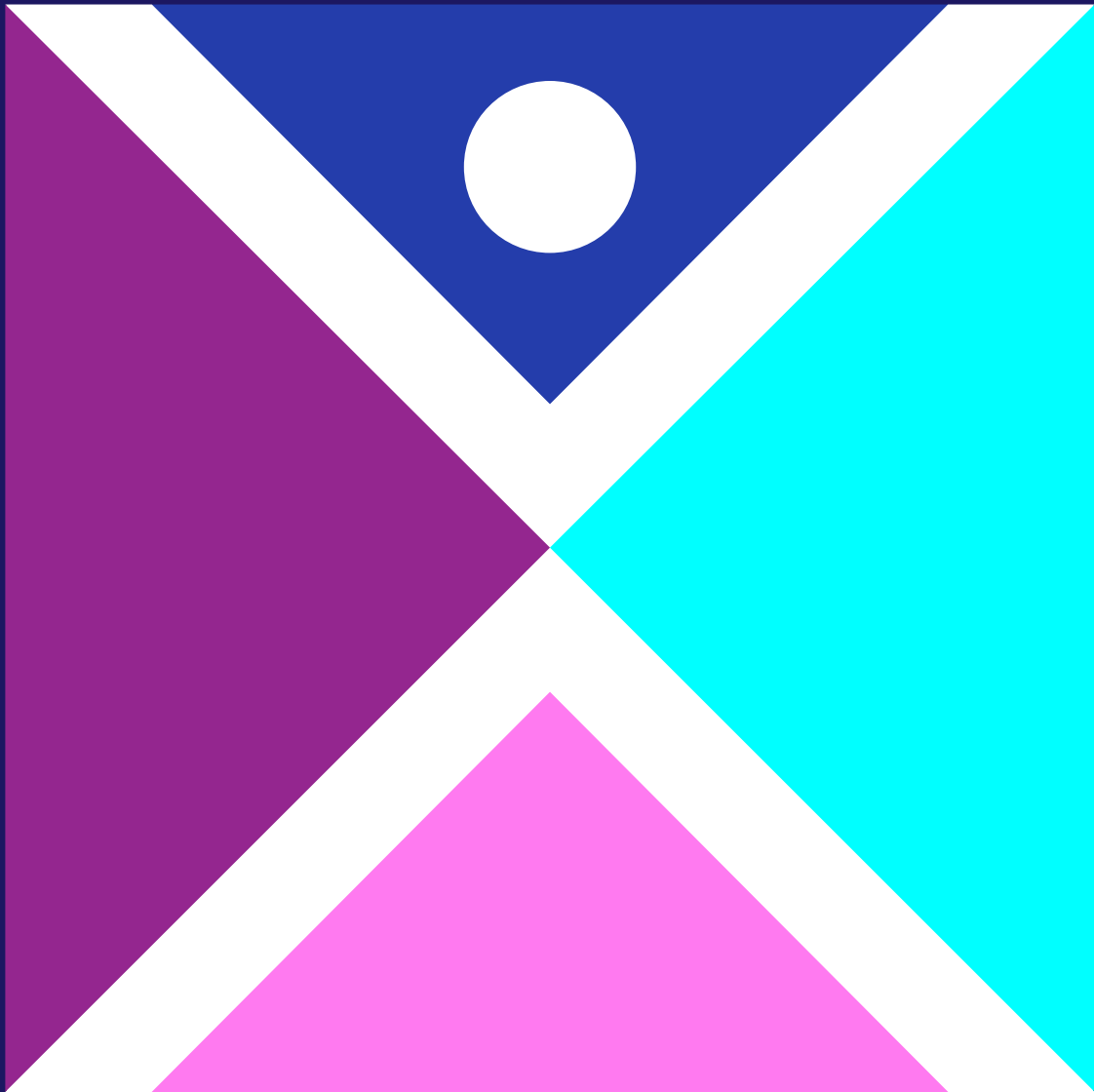




Ressources naturelles
Canada

Natural Resources
Canada

Plan d'action **2022-** sur l'accessibilité **2025**



RAPPORT D'ÉTAPE DE **L'ANNÉE 1**

Canada

Also available in English under the title: Natural Resources Canada Accessibility Action Plan 2022–2025

N° de Cat. M2-26F-PDF (En ligne) ISSN 2817-8912

© Sa Majesté le roi du chef du Canada, représenté par Ressources naturelles Canada, 2024

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Ressources naturelles Canada à nrcan.copyright-droitdauteur.rncan@canada.ca.

Table des matières

Message des sous-ministres	3
Résumé	5
Consultations.....	6
Rétroaction	8
Progrès par domaine prioritaire	13
Le changement culturel.....	13
Les mesures d'adaptation	15
L'emploi.....	18
L'environnement bâti	20
Les technologies de l'information et des communications	24
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications	27
La conception et prestation de programmes et de services	29
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	30
Le transport.....	31
Conclusion.....	34
Renseignements généraux.....	35
Glossaire	37

Message du sous-ministre et de le sous-ministre délégué

Nous sommes heureux de vous présenter le premier rapport d'étape annuel suivant la publication du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada de 2022-2025. Le Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada est un plan triennal qui nous guidera pour intégrer l'accessibilité dans le tissu de Ressources naturelles Canada et mieux servir les Canadiens. Le plan fournit également des solutions mesurables et concrètes pour assurer l'accessibilité du Ministère dès la conception. Dans le présent rapport d'étape, nous réexaminons les neuf domaines prioritaires et évaluons les progrès réalisés, en reconnaissant que l'accessibilité et l'inclusion véritables exigent un engagement à l'échelle individuelle. Nous examinons également la rétroaction que nous avons reçue à propos de nos efforts et des leçons apprises sur la façon dont nous pouvons améliorer davantage ce processus.

Nous sommes fiers des résultats obtenus au cours de la dernière année. Cependant, en faisant le point sur nos réalisations, nous reconnaissons les défis qui persistent. Nous demeurons déterminés à peaufiner nos stratégies, à tenir compte de divers points de vue et à tirer parti des technologies novatrices pour faire progresser l'accessibilité au sein de notre ministère. Comme nous l'avons mentionné dans le Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada, pour qu'un changement durable prenne racine, nous devons non seulement modifier notre façon d'envisager l'accessibilité, mais aussi la façon dont nous agissons à cet égard.





Nous exprimons notre profonde gratitude à tous ceux qui ont apporté leur expertise, leur passion et leur dévouement à cette cause. Votre engagement inébranlable a joué un rôle déterminant pour nous propulser vers l'avant, et nous continuerons de déployer des efforts pour être un ministère inclusif dans tous les aspects de notre travail. Le Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada et ses progrès continuent d'être réalisés grâce à la collaboration avec le Réseau AccessHabilité de Ressources naturelles Canada et à de vastes consultations avec des experts en la matière dans tous les bureaux de première responsabilité. Pour obtenir des résultats significatifs, nous devons inclure les personnes les plus touchées.

Nous vous encourageons à lire ce rapport, non seulement pour apprécier les progrès que nous avons réalisés, mais aussi pour avoir une idée de ce que nous pouvons améliorer. Ensemble, nous façonnons un héritage d'inclusion et d'accessibilité pour les générations à venir.

Cordialement,

Michael Vandergrift

Sous-ministre des Ressources naturelles du Canada

Jeff Labonté

Sous-ministre délégué des Ressources naturelles du Canada

Résumé

Le Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada répond aux exigences la Loi canadienne sur l'accessibilité, laquelle 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 1^{er} 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. Dans le cadre de l'engagement pris dans le plan, Ressources naturelles Canada a participé à l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre assortie d'échéanciers, d'activités et de responsabilités clairs. Un aspect crucial de ce processus a été la tenue de consultations continues avec le Réseau AccessHabilité de Ressources naturelles Canada en vue de la préparation de ce rapport d'étape prévu par la loi.

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

Ce rapport d'étape annuel de 2022-2023 est le premier de ce type à souligner les progrès réalisés par Ressources naturelles Canada sur le plan de l'accessibilité. Parmi les neuf (9) domaines prioritaires, certains des principaux progrès sont inclus au présent rapport.

Ressources naturelles Canada continuera de travailler avec le Réseau AccessHabilité ainsi qu'avec d'autres intervenants internes et organismes directeurs pour assurer un suivi des progrès continus liés à tous les éléments du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada.





Consultation

Ressources naturelles Canada a consulté divers intervenants au cours de la première année de mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada et pendant l'élaboration du rapport d'étape. Plusieurs de ces groupes étaient spécifiquement composés de personnes aux capacités différentes. On présente ci-après les groupes consultés.

CONSEIL CONSULTATIF SUR L'ACCESSIBILITÉ DE RESSOURCES NATURELLES CANADA

Le Conseil consultatif sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada était l'une des principales voies de consultation au sein du Ministère. Le Conseil consultatif sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada est le fruit d'une collaboration entre le Réseau AccessHabilité, la Direction générale des ressources humaines et le Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité. Lorsque le Ministère a publié son plan d'accessibilité, le Conseil consultatif sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada était un partenaire clé; ses membres ont donc examiné le mandat afin de mieux soutenir la mise en œuvre. Les membres du Conseil consultatif sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada se sont réunis virtuellement, sur une base mensuelle, et ont invité les bureaux de première responsabilité à présenter leurs progrès. Les invitations aux réunions ont été envoyées à tous les membres du Réseau AccessHabilité, ce qui leur a permis d'être informés directement des initiatives en cours, de poser des questions et de formuler des commentaires.

COMITÉ EXÉCUTIF DE SURVEILLANCE DE RESSOURCES NATURELLES CANADA

Le Comité exécutif de surveillance de Ressources naturelles Canada a été créé suivant la publication du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada. Celui-ci comprend un cadre responsable pour chaque domaine prioritaire. Les réunions trimestrielles

permettent d'évaluer l'état d'avancement du plan et d'offrir une assistance pour répondre aux questions en suspens relativement à chaque domaine prioritaire. De plus, ces réunions permettent d'alimenter et d'orienter les discussions futures avec les équipes responsables de la mise en application de mesures dans chaque domaine prioritaire du plan.

CAMPAGNE DE CONSULTATION

Ressources naturelles Canada a mené une campagne de consultation de quatre semaines à l'échelle ministérielle au début de l'été 2023. La campagne a été cogérée par la Direction générale des ressources humaines et le Réseau AccessHabilité et a commencé par une annonce interne dans le bulletin hebdomadaire du Ministère. Pour tenir compte de la diversité des personnes, les employés peuvent partager des commentaires par écrit, participer à une consultation virtuelle en direct dans la langue officielle de leur choix, ou les deux à la fois. Pour la rétroaction écrite et les séances de consultation en direct, la Direction générale des ressources humaines a préparé des options de rétroaction anonymes pour créer un espace plus sécuritaire et promouvoir une rétroaction plus honnête.

EXAMEN EXTERNE

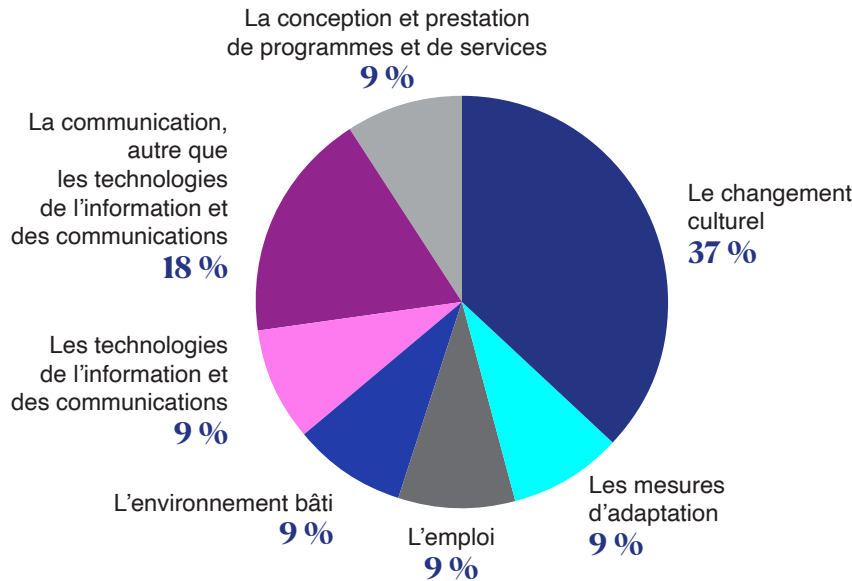
Ressources naturelles Canada a obtenu un examen externe du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada et de sa stratégie de mise en œuvre par un consultant externe possédant de l'expertise dans le domaine des expériences vécues et de l'accessibilité. L'examen et le rapport connexe ont servi à valider l'importance et la faisabilité des mesures sur lesquelles Ressources naturelles Canada a choisi de se concentrer. Le rapport a été distribué aux membres du Comité exécutif de surveillance, car il comprenait des recommandations pour les futurs plans d'accessibilité à leur intention.



Rétroaction

STATISTIQUES EN MATIÈRE DE RÉTROACTION PAR DOMAINE PRIORITAIRE

Veillez noter qu'il s'agit d'une combinaison de commentaires reçus par l'entremise des méthodes ministérielles et des bureaux de première responsabilité.



RÉTROACTION REÇUE

Voici un aperçu de la rétroaction reçue au cours de la première année du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada. Cette rétroaction concerne la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité et les obstacles à l'accessibilité auxquels Ressources naturelles Canada fait face.

Le changement culturel

- Les réseaux ont exprimé leur souhait d'être consultés davantage relativement à la mise en œuvre du plan d'accessibilité, et d'y participer davantage.
- Il faut parvenir à un équilibre entre les exigences en matière de langues officielles et les pratiques de réunion accessibles pour éliminer les obstacles potentiels à l'accessibilité.

Les mesures d'adaptation

- Le processus d'adaptation peut être long et restrictif. De nombreux commentaires ont mis en évidence les difficultés liées à l'obtention d'un régime de télétravail à temps plein comme mesure d'adaptation.
- Le processus d'adaptation doit être clarifié pour les employés et les gestionnaires. Tant les employés que les dirigeants ne sont toujours pas certains de la logistique concernant le processus.
- Des préoccupations ont été soulevées à propos de la difficulté de fournir des preuves médicales pour les demandes de télétravail à temps plein.

L'emploi

- Les stéréotypes préexistants en matière d'exigences professionnelles doivent être pris en compte avant de pourvoir les postes.
- On devrait mettre à l'essai les plateformes utilisées pour le recrutement pour relever les obstacles à l'accessibilité courants avant de les mettre en œuvre.

L'environnement bâti

- Les personnes à mobilité réduite ont de la difficulté à s'orienter dans l'environnement physique de travail en raison de l'âge et de l'infrastructure des bâtiments existants. Les rapports montrent que les annonces de rénovation ou d'entretien sont faites après le début des travaux; par conséquent, elles ne respectent pas le délai minimal requis d'avis aux employés.
- On a exprimé des préoccupations concernant la sécurité publique et l'entretien des bâtiments de bureaux de Ressources naturelles Canada.
- Le non-respect et l'application inadéquats de la directive sur les odeurs en milieu de travail sont une source de préoccupation.





Les technologies de l'information et des communications

- Certains utilisateurs se sont heurtés à des difficultés pour accéder aux systèmes techniques.

Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

- Tous les orateurs doivent présenter leur exposé à un rythme modéré afin d'assurer la compréhension de tous.

La conception et prestation de programmes et de services

- Les communications devraient être rédigées dans un langage simple pour améliorer l'accessibilité.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

- Certains produits externes posent des difficultés d'accessibilité.

Le transport

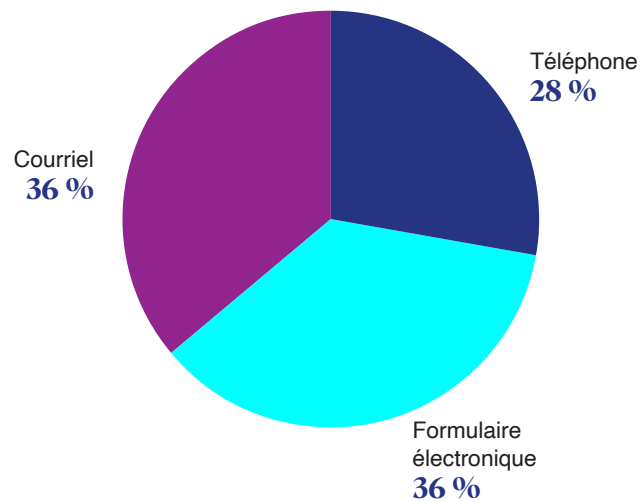
- Les formulaires de déplacement exigeant un véhicule différent pour des raisons d'adaptation doivent être justifiés à plusieurs reprises et faire l'objet d'une approbation de la part de la direction.
- Les gestionnaires peuvent manquer de clarté sur les procédures lorsque les employés ont besoin de mesures d'adaptation en matière d'accessibilité pour les véhicules de travail. Le manque de formation ou d'orientation des gestionnaires pourrait entraîner des réponses défavorables lorsqu'ils font face à des contraintes financières potentielles pour apporter les modifications requises aux véhicules ou conclure des accords de location spéciaux.

La rétroaction recueillie a été prise en compte, et des mesures ont été mises en œuvre par la suite en collaboration avec les bureaux principaux concernés afin d'assurer la clarté des prochaines étapes pour traiter ces commentaires.

Évaluation de nos mesures de rétroaction

Ressources naturelles Canada a publié ses procédures de rétroaction sur l'accessibilité. Nous acceptons les commentaires anonymes ou identifiés par la poste, par téléphone, par formulaire électronique et par courriel. Suivant la publication des procédures, les gens ont utilisé les différentes mesures à la fréquence suivante.

MESURES DE RÉTROACTION UTILISÉES



Les destinataires désignés pour la rétroaction sur l'accessibilité ont remarqué que les mécanismes ministériels officiels, comme le formulaire « Contactez-nous » de notre site Web et l'adresse électronique officielle pour les demandes de renseignements, n'étaient pas utilisés fréquemment. Par conséquent, la Direction générale des ressources humaines a organisé une séance d'apprentissage à l'intention des bureaux de première responsabilité. Cette séance d'apprentissage a fourni aux bureaux de première responsabilité des informations sur la manière d'identifier, de répondre et de conserver les commentaires sur l'accessibilité qu'ils pourraient recevoir directement.



Dans le cadre du processus de consultation, les employés ont eu l'occasion de formuler des commentaires sur les obstacles créés par les mécanismes de rétroaction des ministères. Selon les résultats du sondage anonyme et les séances de consultation, les obstacles les plus courants comprennent le manque de connaissance des outils de rétroaction ministériels et les préoccupations concernant l'anonymat.

MANIÈRE DONT NOUS PRENONS EN COMPTE LA RÉTROACTION

La rétroaction est immédiatement communiquée aux bureaux de première responsabilité lorsqu'elle est reçue au moyen des méthodes susmentionnées. Chaque bureau est responsable d'assurer un suivi des commentaires propres à son équipe, d'y répondre, et de produire des rapports sur les progrès réalisés.

Le Conseil consultatif sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada a également examiné ses pratiques afin de mieux répondre aux commentaires reçus. Les coprésidents du conseil se réunissent chaque mois pour discuter des priorités et des difficultés émergentes en fonction des commentaires reçus. À la suite de cette discussion, le secrétariat du Conseil consultatif sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada invite les bureaux de première responsabilité à effectuer des présentations et à tenir une discussion ouverte avec les membres pour décider de la meilleure façon de traiter la rétroaction.

Enfin, notre stratégie de mise en œuvre, qui comporte des activités et échéanciers plus précis pour soutenir les engagements dans chaque domaine prioritaire, fait l'objet d'un examen annuel à des fins d'intégration des commentaires reçus.

Domaines prioritaires

Le changement culturel

RÉSUMÉ

Ressources naturelles Canada reconnaît que même si les employés souhaitent améliorer l'accessibilité et être plus inclusifs à l'égard des personnes ayant des capacités différentes, il y a toujours eu un manque de connaissances sur la façon de procéder. Nous continuons de travailler à l'élaboration et au maintien de l'information et des outils appropriés pour aller au-delà d'une culture de conformité minimale et permettre à tous de créer une culture d'accessibilité.

Veillez noter que même si *la Loi canadienne sur l'accessibilité* utilise le terme « personnes handicapées », nous utiliserons le terme « personnes ayant de capacités différentes » tout au long du présent rapport. En ce qui concerne l'élément de changement culturel de cette initiative, les connotations positives dudit terme représentent la perspective de Ressources naturelles Canada pour l'avenir.

FAITS SAILLANTS

1. Reconnaître le capacitisme

- i. Nous avons mis en place un sondage de départ. Cela nous permettra de recueillir des renseignements sur la culture, y compris les perceptions de l'accessibilité des employés qui quittent l'organisation.

2. Accroître la sensibilisation

- i. Lors de l'événement de la bibliothèque vivante tenu en juin 2023, les employés ont eu l'occasion de discuter en tête-à-tête avec un bénévole pour en apprendre davantage sur ses expériences personnelles. Cet événement a mis de



l'avant une représentation significative, avec 10 % des bénévoles ayant des capacités différentes.

- ii. De nombreuses présentations sur ce sujet ont été effectuées lors des réunions de la direction et des comités de gouvernance au cours de l'année dernière. Ces réunions incluaient les résultats récents du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux en ce qui concerne les mesures d'adaptation.
- iii. Le Ministère a mis en place un comité exécutif qui se consacre à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité dans le cadre des mécanismes de suivi des progrès du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada.
- iv. Un bureau de l'ombudsman du domaine de la santé et du bien-être est en voie d'être mis sur pied au sein du Ministère. Le poste d'ombudsman sera doté au cours des prochains mois.

3. Soutien au réseau

- i. Depuis 2022, divers réseaux d'employés, dont le Réseau AccessHabilité, se sont présentés au Comité de la haute direction et ont tenu des réunions officielles avec les sous-ministres. L'équipe de l'accessibilité, de l'inclusion, de la diversité et de l'équité de la Direction générale des ressources humaines ainsi que le Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité ont apporté un soutien accru au réseau au cours de cette année. Les coprésidents de ces réseaux ont été officiellement présentés dans l'ensemble du Ministère lors des séances d'information tenues à la fin 2022 et au début de 2023.

4. Littéracie en matière de données

- i. Des ressources sur la littéracie en matière de données et un dictionnaire de données ont été publiés sur l'intranet.

Nous continuons de déployer des efforts pour accorder la priorité à l'accessibilité au sein du Ministère et faire comprendre aux employés de Ressources naturelles Canada :

- Que les mesures d'adaptation ne sont qu'un aspect de l'accessibilité;
- Pourquoi l'accessibilité universelle dès la conception est importante;
- Comment rendre le Ministère plus accessible et plus inclusif.

Nous voulons également renforcer le sentiment de valeur, d'appartenance et d'utilité des employés ayant des capacités différentes.

Les mesures d'adaptation

RÉSUMÉ

La transition vers le télétravail et le travail hybride ont démontré l'importance de la flexibilité et de l'adaptation pour l'optimisation de l'inclusion et l'adoption d'une culture positive en milieu de travail.

FAITS SAILLANTS

1. Communicate Accommodation Centre of Expertise processes to employees:

- i. L'élaboration, en collaboration avec le Réseau AccessHabilité, des pages intranet est maintenant terminée et le Centre d'expertise en adaptation travaille activement avec l'équipe des communications pour améliorer la convivialité et l'accessibilité des pages. Les informations sur le Centre d'expertise en adaptation et les coordonnées des personnes-ressources sont incluses au dossier d'accueil de tous les nouveaux employés.
- ii. Le Centre d'expertise en adaptation continue de collaborer avec le Centre d'accessibilité de la technologie afin d'améliorer le processus d'adaptation pour les employés qui ont besoin d'aide avec leur ordinateur et leur poste de travail.



- iii. Au cours de la dernière année, la demande en services du Centre d'accessibilité de la technologie, en particulier dans les régions, a considérablement augmenté. Cette hausse de la demande est attribuable aux services d'évaluation virtuelle efficaces et complets qu'offre le centre dans tous les lieux de travail de Ressources naturelles Canada. Le Centre d'accessibilité de la technologie maintient une norme de service de deux jours ouvrables pour fournir un rapport d'évaluation complet.

2. Accroître la sensibilisation

- i. Un nombre croissant de demandes de mesures d'adaptation ont été reçues par les voies appropriées, ce qui démontre que les employés et les gestionnaires sont de plus en plus sensibilisés au processus officiel de demande de mesures d'adaptation.
- ii. La promotion du Centre d'expertise en adaptation et de ses services a connu des retards en raison de la hausse des demandes d'adaptation susmentionnée. Le Centre d'expertise en adaptation continue de collaborer avec l'équipe des communications pour planifier la promotion de ses services.
- iii. Comme surveillance interne comprend un paramètre lié aux mesures d'adaptation pour les télétravailleurs à temps plein, Ressources naturelles Canada disposera des données nécessaires pour soutenir cet important pourcentage à l'avenir.

3. Accroître le soutien

- i. Un mécanisme de suivi de toutes les demandes de mesures d'adaptation a été mis en œuvre.
- ii. Les cadres supérieurs de Ressources naturelles Canada ont été outillés pour soutenir les mesures d'adaptation en milieu de travail grâce à l'intégration des objectifs d'accessibilité, d'inclusion, de diversité et d'équité à leurs ententes de gestion du rendement 2022-2023.

- iii. Un employé à temps plein sera ajouté au Centre d'accessibilité de la technologie, ce qui permettra de gérer la demande accrue pour ses services.
- iv. Une entente de service a été mise en œuvre avec Services partagés Canada et son programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée afin d'élargir la gamme de services qui peuvent être offerts aux employés de Ressources naturelles Canada.

4. Réduire les retards

- i. Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada (GC) est un outil à la disposition des fonctionnaires qui contient toute l'information nécessaire pour faciliter une transition en douceur d'un milieu de travail à un autre sans avoir à demander une mesure d'adaptation chaque fois. Le passeport est promu par les conseillers du Centre d'expertise en adaptation et sur l'intranet, et le Centre d'expertise en adaptation organisera des séances de formation sur le sujet.
- ii. Le Centre d'accessibilité de la technologie continue de fournir une variété de services pour réduire ou éliminer les obstacles que pose l'environnement informatique standard.

Nous continuons de travailler à l'élaboration d'un processus d'adaptation simplifié, souple et axé sur l'utilisateur qui tient compte d'un large éventail de situations. Nous avons l'intention de rechercher des solutions créatives et flexibles et de fournir des solutions d'adaptation opportunes et adéquates de manière sûre et dans un environnement exempt de stigmatisation ou de crainte de répercussions.





L'emploi

RÉSUMÉ

Ressources naturelles Canada 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 aux capacités différentes apporteront à leurs postes actuels et futurs.

FAITS SAILLANTS

1. Recrutement et perfectionnement des employés

- i. Ressources naturelles Canada a dirigé une initiative de recrutement d'étudiants pour l'été 2023 axée sur le recrutement de personnes ayant des capacités différentes.
- ii. Les modèles de communication avec les candidats dans le cadre d'un processus de sélection ont été révisés afin d'être plus inclusifs et d'encourager la demande de mesures d'adaptation.
- iii. Les Programmes de recrutement et de perfectionnement d'analystes de politiques incluent des améliorations à l'accessibilité tout au long du processus de recrutement, y compris la conception, la mise en œuvre, l'accessibilité de la plateforme et l'évaluation interne et postérieure au processus.
- iv. L'École de langues de Ressources naturelles Canada offre aux employés la possibilité d'améliorer leurs compétences dans leur seconde langue officielle. La prestation de ce service en interne permet de personnaliser davantage les produits d'apprentissage et des mesures d'adaptation.

2. Mesures d'adaptation en matière d'embauche pour le Programme de recrutement et de perfectionnement d'analystes de politiques

- i. On élabore actuellement des ressources et des renseignements supplémentaires pour les gestionnaires recruteurs concernant les mesures d'adaptation. Le programme organise des séances d'information à l'intention des gestionnaires et fournit des ressources aux personnes qui supervisent les recrues du Programme de recrutement et de perfectionnement d'analystes de politiques, y compris des séances sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation.
- ii. Des renseignements sont fournis aux candidats sur la façon de demander des mesures d'adaptation à toutes les étapes du processus de recrutement, y compris le lancement annuel et l'acceptation des demandes, jusqu'aux phases finales.
- iii. Une formation ou des ressources sont fournies au comité d'évaluation des bénévoles pour réduire les préjugés inconscients et améliorer la sensibilisation aux autres cultures.

3. Liens professionnels et personnels

- i. Des informations sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation sont incluses à la trousse d'outils sur la santé mentale pour les gestionnaires qui utilisent un langage clair et simple.

4. Harmonisation

- i. Ressources naturelles Canada continue de promouvoir des initiatives pangouvernementales visant les personnes ayant des capacités différentes.
- ii. Le Ministère a adapté les outils de la Commission de la fonction publique à nos besoins en ce qui concerne l'évaluation des préjugés et des obstacles dans tous les processus de nomination.

Nous continuons de travailler au recrutement et au maintien en poste d'un effectif diversifié qui est représentatif de la population canadienne tout en appuyant l'objectif



pangouvernemental de **recrutement de personnes ayant des capacités différentes** d'ici 2025. Nous avons également pour objectif de soutenir et de conserver un effectif diversifié en encourageant la gestion des talents et le perfectionnement professionnel des personnes aux capacités différentes.

L'environnement bâti

RÉSUMÉ

Ressources naturelles Canada s'est fermement engagé à améliorer l'accès à ses établissements. Cette initiative comprend différentes phases visant à élargir la compréhension de l'accessibilité, y compris des aspects non structurels et des handicaps invisibles, à évaluer l'accessibilité de l'ensemble des bâtiments, à assurer la conformité aux nouvelles normes d'accessibilité et à maintenir un environnement de travail accessible dans la mesure du possible.

L'environnement de travail de Ressources naturelles Canada ne se limite pas aux bâtiments et à leurs caractéristiques. Nos employés qui ont un handicap invisible nous rappellent que l'accessibilité comprend des considérations non structurelles comme le bruit, l'éclairage et l'utilisation de produits parfumés, et qu'elle s'étend aux emplacements de travail hors site. Par conséquent, Ressources naturelles Canada utilisera le terme « environnement de travail », même si la stratégie et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* utilisent couramment le terme « environnement bâti ».

FAITS SAILLANTS

1. Sensibilisation et préparation à l'accessibilité

- i. En ce qui concerne l'accessibilité des lieux de travail, les facteurs non structurels, comme le bruit, l'éclairage et les produits parfumés, jouent un rôle important. Cette compréhension sert de base aux politiques en cours d'élaboration.

- ii. Les gestionnaires et les employés sont fortement encouragés à participer à la nouvelle formation sur les odeurs en milieu de travail, laquelle s'effectue à rythme libre et est accessible sur l'intranet.
- iii. Les employés sont informés des rénovations et des changements prévus sur le lieu de travail, et des efforts sont déployés pour donner un préavis de plus de deux semaines lorsque possible. L'information est diffusée par des voies de communication ouvertes, ce qui favorise la collaboration entre les équipes et les communautés fonctionnelles. De plus, les modifications prévues, y compris les rénovations, les mises à niveau technologiques et les améliorations structurelles, sont généralement organisées entre 18 h et 6 h pour minimiser les perturbations.
- iv. Des lignes directrices sont mises en place pour les fournisseurs de services de Ressources naturelles Canada et ses partenaires pour assurer l'utilisation de produits respectueux de l'environnement dans la modification et l'entretien des lieux de travail. L'objectif est de maintenir un environnement de travail durable et plus sain pour les employés en adoptant des pratiques responsables, en particulier dans le choix de produits à zéro émission de gaz à effet de serre.
- v. On prévoit de mettre en place des systèmes de communication et de gestion des demandes dans les bâtiments de Ressources naturelles Canada. Un exemple d'un tel système est la plateforme Assyst, qui a été mise en œuvre avec succès en septembre 2023. Assyst soutient la communication entre les clients et l'organisation, assure le traitement des billets, un suivi rigoureux et la création des demandes d'inventaire. Elle tient également des registres des mises à jour, des résolutions et des commentaires, et permet de créer un journal des demandes pour favoriser les améliorations continues.
- vi. Cette année, le Ministère a lancé un projet pilote Sciences inclusives et laboratoires accessibles avec les objectifs suivants : combler l'écart d'embauche



pour les personnes ayant des capacités différentes, évaluer les besoins d'accessibilité dans les laboratoires et les installations actuels, et y répondre, améliorer l'accessibilité de ces espaces, favoriser une culture d'inclusion dans les environnements de laboratoire et mettre en valeur et défendre les réalisations du projet dans l'ensemble du Ministère.

- vii. En février 2023, le groupe de travail sur les Sciences inclusives et les laboratoires accessibles a organisé une conférence virtuelle sur les conceptions novatrices pour les laboratoires accessibles avec un conférencier.

2. Procédures de sécurité et d'urgence

- i. La Directive sur le travail en solitaire de Ressources naturelles Canada est en cours d'élaboration. Cette directive décrit les procédures à suivre axées sur la sécurité lorsque les employés se trouvent seuls sur un site de travail. Cela donnera aux personnes aux capacités différentes l'assurance que des procédures sont en place et l'autonomie nécessaire pour prendre leurs propres décisions lorsque des préoccupations surviennent. La Division de la sécurité et de la gestion des urgences et le Réseau AccessHabilité tiennent actuellement des discussions afin de partager des pratiques exemplaires et collaborer au chapitre de la sensibilisation aux plans d'urgence individuels pour les personnes nécessitant de l'aide pendant l'évacuation d'un immeuble.
- ii. Des consultations avec des personnes aux capacités différentes sont en cours pour réviser les plans d'évacuation d'urgence.

3. Conformité et amélioration

- i. Ressources naturelles Canada évalue actuellement l'accessibilité de son environnement de travail, y compris des espaces publics et aires de travail, en collaboration avec des personnes ayant des capacités différentes, y compris des employés, des clients et des utilisateurs réguliers. Cette évaluation vise

à déterminer comment accroître l'accessibilité et l'inclusivité de Ressources naturelles Canada tout en respectant les nouvelles normes d'accessibilité. Une liste de contrôle est en cours d'élaboration pour évaluer la faisabilité des adaptations nécessaires, les coûts associés et établir un plan d'action prioritaire.

- ii. Nouvelle conception à accès facile Ressources naturelles Canada collabore avec Services publics et Approvisionnement Canada pour mettre en œuvre une nouvelle conception des espaces de travail physiques en fonction des critères d'accessibilité établis.

4. Engagement continu

- i. Enfin, Ressources naturelles Canada s'engage à maintenir un environnement de travail accessible dans la mesure du possible, partout où il fournit des services, que ce soit virtuellement, en personne ou sur le terrain. Cet engagement envers l'accessibilité est permanent et continu.

L'initiative visant à améliorer l'accessibilité dans les immeubles de Ressources naturelles Canada est structurée selon des phases bien définies et une vision inclusive de l'accessibilité. Elle vise à rendre les immeubles de Ressources naturelles Canada aussi conformes que possible aux normes d'accessibilité tout en améliorant continuellement leur accessibilité. Nous souscrivons à une vision globale de l'accessibilité qui tient compte des besoins de chacun, qu'ils soient apparents ou invisibles, et notre engagement demeure un élément central de notre mission à long terme.



Les technologies de l'information et des communications

RÉSUMÉ

L'accessibilité des technologies de l'information et des communications présente des avantages pour tout le monde; cependant, elle est vitale pour de nombreuses personnes ayant des capacités différentes. 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 technologies de l'information et des communications inaccessibles constituent un obstacle important à l'inclusion et à la productivité des personnes ayant des capacités différentes.

FAITS SAILLANTS

1. Rationaliser l'approvisionnement en technologies de l'information et des communications

- i. Le Centre d'expertise en adaptation et le Centre d'accessibilité de la technologie ont mis à jour les processus internes afin d'assurer l'intégration harmonieuse des technologies de l'information et des communications. Cela comprend leur intégration réussie aux processus d'intégration des nouveaux employés et d'approvisionnement en TI, ainsi que l'optimisation continue du processus d'adaptation de Ressources naturelles Canada pour les employés qui ont besoin de soutien sur le plan de leur environnement informatique et de travail. Malgré l'augmentation de la demande pour ces services, nous avons été en mesure de maintenir la norme de service consistant à fournir un rapport d'évaluation complet dans un délai de deux jours ouvrables.

2. Schématiser le processus d'adaptation en matière de technologies de l'information et des communications pour les gestionnaires et les employés

- i. Les communications diffusées à grande échelle sur notre intranet à propos de notre nouveau Centre d'expertise en adaptation sont terminées. Cette année, la demande de services a augmenté considérablement, ce qui témoigne d'une augmentation marquée de la sensibilisation locale.
- ii. Des séances de formation ont été offertes à l'automne 2023 afin de fournir de l'encadrement et des outils pour développer les compétences en communication des gestionnaires, les aider à mener des conversations sur les mesures d'adaptation et prévenir les conflits. Un mécanisme de suivi de l'ensemble des demandes de mesures d'adaptation a été mis en œuvre. Les cadres supérieurs de Ressources naturelles Canada ont été outillés pour soutenir les mesures d'adaptation en milieu de travail grâce à l'intégration des objectifs d'accessibilité, d'inclusion, de diversité et d'équité à leurs ententes de gestion du rendement 2022-2023.
- iii. Comme mentionné dans la section Mesures d'adaptation, le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC a été adopté par Ressources naturelles Canada et simplifie le processus d'adaptation. Les services d'accessibilité ont été incorporés à notre plateforme de gestion des services afin d'assurer un suivi des demandes de services et d'encourager les employés et les responsables à utiliser le système en libre-service pour soumettre les demandes de services du Centre d'accessibilité de la technologie, ce qui accroît l'efficacité globale du suivi et de la surveillance des services du Centre d'accessibilité de la technologie.



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

- i. Des travaux sont en cours pour comprendre comment intégrer les objectifs d'accessibilité dans les processus de développement des applications.

4. Améliorer les mesures liées aux enjeux d'accessibilité en matière de technologies de l'information et des communications

- i. Les demandes d'accessibilité à la technologie font l'objet d'un suivi au moyen de notre logiciel de billetterie de gestion des services (veuillez noter que ces demandes ne représentent pas nécessairement des problèmes d'accessibilité à la technologie de l'information et des communications).

5. Accroître le soutien aux utilisateurs de technologies de l'information et des communications

- i. Des travaux sont en cours pour activer et promouvoir les fonctionnalités d'accessibilité M365 et d'autres outils accessibles. M365 est une plateforme de productivité infonuagique qui comprend des programmes couramment utilisés par le Ministère, comme Microsoft Teams, Word, Excel, PowerPoint, Outlook et OneDrive.

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

- i. Du personnel supplémentaire est activement recruté pour garantir la prestation rapide de services d'accessibilité à nos utilisateurs internes.
- ii. Le Centre d'accessibilité de la technologie continue de soutenir les utilisateurs de technologies non standard adaptatives (matériel et logiciel) et l'assistance globale aux environnements informatiques pour les employés ayant des besoins spécifiques. Un poste supplémentaire a été créé au Centre d'accessibilité de la technologie afin d'apporter un support supplémentaire.

Les communications, autres que les technologies de l'information et des 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.

FAITS SAILLANTS

1. Améliorer la compréhension

- i. Le Bureau de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, et de l'accessibilité, le Secteur des communications et du portefeuille et les coprésidents du Réseau Access Habilité de Ressources naturelles Canada collaborent pour promouvoir les valeurs d'inclusion en milieu de travail et fournir des conseils sur la formation nécessaire aux gestionnaires dans ce domaine.





2. Centraliser l'information sur l'intranet

- i. Des pages Web sur les programmes et services accessibles ont été créées, regroupées et mises à jour pour centraliser l'information.

Nous poursuivons les travaux visant à assurer l'égalité d'accès à l'information pour les employés et à soutenir les responsables d'activités et les employés à se conformer davantage aux processus.

La conception et prestation de programmes et de services

RÉSUMÉ

À Ressources naturelles Canada, notre vision consiste à intégrer l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité à la culture du Ministère. Nous croyons qu'une mobilisation et un leadership collectifs nous permettent de concevoir et de mettre en œuvre des programmes internes qui répondent mieux aux besoins de notre effectif. Nous croyons également que les programmes et les services externes uniques de Ressources naturelles Canada devraient être inclusifs dès leur conception, offrant ainsi un accès égal et sans obstacle à tous les Canadiens qui interagissent avec notre ministère.

FAITS SAILLANTS

1. Documents et ressources à l'appui

- i. Des éléments de la trousse d'analyse de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité sont intégrés à l'information sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation dans le cadre du processus d'embauche du site Web du Programme de recrutement et de perfectionnement d'analystes de politiques.

2. Favoriser la littéracie en matière de données

- i. Ressources naturelles Canada continue de collaborer avec d'autres ministères pour explorer les pratiques exemplaires en matière de processus d'auto-identification inclusif et participe activement à l'initiative du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada visant à centraliser l'auto-identification. Cela permettra la transférabilité de l'auto-identification des employés.
- ii. Les principes des documents et des présentations accessibles ont été intégrés à la conception des tableaux de bord sur l'équité en matière d'emploi.



- iii. De nouveaux renseignements sur la façon de lire et d'interpréter les données sont maintenant à la disposition des employés qui explorent les multiples graphiques démographiques mis à jour sur l'intranet.

Nous continuons de travailler à la prestation de programmes et de pratiques en milieu de travail et à l'extérieur qui sont accessibles et inclusifs dès leur conception, favorisant ainsi un milieu de travail et de prestation de services sain, sécuritaire et équitable.

L'acquisition de biens, de services et d'installations

RÉSUMÉ

L'approvisionnement est un domaine clé dans la réalisation de nos engagements dans de multiples domaines liés à l'accessibilité. Ressources naturelles Canada reconnaît que, bien que des facteurs comme la disponibilité sur le marché lui imposent des limites, il existe des possibilités d'amélioration en interne.

FAITS SAILLANTS

1. Améliorer la compréhension

- i. Nous attendons que l'École de la fonction publique du Canada offre une formation officielle et normalisée. Entre-temps, le Carrefour de l'accessibilité peut être consulté pour obtenir des conseils et du soutien en cas de besoin concernant l'utilisation d'un véhicule de passation de marchés pour l'acquisition de produits et de services.

2. Sensibilisation aux répercussions

- i. Des travaux sont en cours pour renforcer la communication entre les acheteurs et les clients en utilisant des renvois à des ressources et à des outils appropriés, comme une page sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada et des liens vers le Carrefour de l'accessibilité comme principal point de référence.

3. Énoncés des travaux

- i. Les responsables d'activités ont reçu des outils et des renseignements sur la rédaction d'énoncés de travaux solides au moyen d'un modèle mis à jour pour inclure du contenu sur l'accessibilité.

Nous continuons de nous employer à faciliter et à simplifier l'approvisionnement en produits et services accessibles, tout mettant au défi, en appuyant et en éduquant les propriétaires d'entreprise en ce qui concerne leur responsabilité en matière d'approvisionnement accessible.

Le transport

RÉSUMÉ

Comme un grand nombre de nos employés travaillent dans des régions éloignées pour mener leurs recherches, il est important que Ressources naturelles Canada tienne compte de la question 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 comme l'emploi et le changement culturel.

FAITS SAILLANTS

1. Évaluations sur le terrain

- i. Les gestionnaires sont tenus de s'informer des exigences relatives à l'accessibilité pour les fins d'exploitation de leurs véhicules et d'y répondre. Le formulaire Autorisation de conduire a été mis à jour pour indiquer : « Tous les Canadiens ont le droit de participer pleinement à la société. » Les employés sont invités à s'adresser à leur gestionnaire s'ils ont des questions. Les gestionnaires peuvent demander conseil à l'unité de gestion du matériel du Ministère à propos de l'accessibilité des employés au travail.





2. Exploitation des véhicules du parc

- i. À compter de 2023, le Guide du parc automobile, accessible sur l'intranet, précise qu'il relève du gestionnaire de centre de responsabilité, le propriétaire des véhicules de Ressources naturelles Canada, afin de s'assurer que les véhicules sont bien équipés pour répondre aux exigences juridiques, politiques et d'accessibilité. Nous continuons de travailler à l'entretien d'un parc de véhicules largement accessibles pour la recherche sur le terrain.

Leçons apprises

Pour les prochains cycles de production de rapports, il est important de mettre en place des mesures plus uniformes pour renforcer la responsabilisation à l'égard de la rétroaction reçue. Nous nous efforcerons d'assurer un suivi plus approfondi de la rétroaction reçue des bureaux de première responsabilité. Un suivi constant des mesures prises devrait être inclus aux futurs rapports d'étape.

Une pratique exemplaire consisterait par ailleurs à diffuser plus largement le plan de mise en œuvre afin de donner aux employés du Ministère une idée précise de la façon dont le plan sera mis en œuvre. L'an prochain, lorsque nous recueillerons l'information contenue dans le plan de mise en œuvre, nous veillerons à ce qu'elle soit rédigée dans un langage clair et accessible afin de permettre une large diffusion. Il conviendrait de réfléchir davantage à « l'examen du langage simple » des documents associés à ce portefeuille à l'avenir.

Une pratique exemplaire consisterait également à faire rapport des progrès réalisés aux personnes ou aux groupes qui ont fourni la rétroaction, en reconnaissant que les employés peuvent prendre un risque personnel en partageant leurs commentaires.

Une autre amélioration consisterait à organiser plus fréquemment des séances de rétroaction avec le réseau. Il serait avantageux de tenir ces réunions plus souvent, car nous obtiendrions de la rétroaction plus rapidement.

La rétroaction qui est fournie en dehors des mécanismes ministériels officiels, comme la rétroaction verbale obtenue lors des réunions ou celle provenant de l'extérieur, devrait faire l'objet d'un processus de documentation, de sorte qu'elle soit intégrée aux statistiques de rétroaction de l'année suivante.

De plus, à mesure que le plan triennal est mis en œuvre, il serait judicieux de réexaminer, d'ajuster ou de modifier chaque année les engagements pris dans le Plan d'action sur l'accessibilité original de Ressources naturelles Canada chaque année. Cela nous permettrait de mieux refléter les progrès réalisés par l'organisation et de faire état des problèmes qui ont émergé depuis la création du plan.





Conclusion

Le Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada n'est qu'un point de départ pour créer un milieu de travail au sein duquel les personnes ayant des capacités différentes sont de plus en plus respectées et prises en compte, et où elles peuvent s'épanouir davantage. Ce tout premier rapport d'étape annuel fait état des progrès réalisés par Ressources naturelles Canada sur une courte période et démontre comment, en travaillant ensemble, il est possible d'améliorer les choses. Cela dit, nous sommes conscients qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir et qu'il est essentiel de poursuivre sur notre lancée pour assurer le succès et la croissance dans le domaine de l'accessibilité et de l'adaptation.

Nous reconnaissons que l'accessibilité et l'inclusion véritables nécessitent des mesures et un engagement à l'échelle individuelle, et nous sommes impatients de créer un ministère accessible par défaut, qui célèbre et valorise les contributions des personnes aux capacités différentes dans le travail que nous faisons pour les Canadiens.

Renseignements généraux

Nous invitons le public qui communique avec notre ministère et nos employés à nous faire part de sa rétroaction à l'égard des obstacles à l'accessibilité. Cela inclut de la rétroaction à propos des éléments suivants :

- Notre façon de mettre en œuvre le Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada;
- Les obstacles auxquels se heurtent nos employés ou les personnes qui communiquent avec Ressources naturelles Canada.

Nous pouvons également fournir le Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada ou le processus de rétroaction complémentaire dans d'autres formats, y compris en format papier, en gros caractères, en braille, en format audio et en format numérique. Veuillez utiliser 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 : 1-855-525-9293 (sans frais au Canada) ou 343-292-6096.
- Pour une rétroaction électronique : Veuillez envoyer un courriel à **ee-diversity-diversite-ee@nrca-nrcan.gc.ca**, ou utilisez le **formulaire électronique**. Si vous soumettez de la rétroaction à l'aide du formulaire électronique, sélectionnez l'option « Ministériel/autre » dans le menu déroulant.

EMPLOYÉS DE RESSOURCES NATURELLES CANADA

- Pour une rétroaction téléphonique : 1-866-943-4141 (sans frais au Canada) ou 613-943-4141.
- Pour une rétroaction électronique : Veuillez envoyer un courriel à **ee-diversity-diversite-ee@nrca-nrcan.gc.ca**, ou utiliser le **formulaire électronique**. Si vous présentez de la rétroaction à l'aide du formulaire électronique, sélectionnez l'option « Ministériel/autre » dans le menu déroulant.





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 Ressources naturelles Canada 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 Ressources naturelles Canada pour les **relations avec les médias**.

PROCESSUS DE RÉTROACTION

Nous confirmerons la réception de toute la rétroaction identifiée par le même moyen utilisé pour envoyer la rétroaction dans un délai de trois à cinq jours ouvrables.

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 Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada**.

PERSONNE-RESSOURCE

Karine McNeely

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

Capacitisme: la discrimination ou les préjugés sociaux contre les personnes ayant divers handicaps 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.

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

ASL: American Sign Language

Obstacle: tout ce qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. 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.

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.

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

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.



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.

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*.

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.

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.

DGRH : Direction générale des ressources humaines – une direction générale du Secteur de la gestion et des services intégrés qui est officiellement responsable de répondre aux exigences de *la Loi canadienne sur l'accessibilité* au nom du Ministère.

LSQ : Langue des signes québécoise

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.

PAAR : Plan d'action sur l'accessibilité de 2022-2025 de Ressources naturelles Canada.

RNCan : Ressources naturelles Canada.

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.

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

CAT : Centre d'accessibilité technologique – un centre de ressources interne de Ressources naturelles Canada qui aide à réduire ou à éliminer les obstacles que présentent les environnements informatiques normalisés grâce à son expertise en matière de technologie informatique spécialisée, d'adaptation et d'encadrement en ergonomie.

