



Ressources naturelles
Canada

Natural Resources
Canada

UNCLASSIFIED - NON CLASSIFIÉ

Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada 2025-2028

Canada 

Also available in English under the title: Natural Resources Canada Accessibility Action Plan 2025–2028

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

Cat. No. M2-25F-PDF (En ligne) / ISSN 2817-0687

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre des Ressources naturelles, 2025

Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada 2025-2028

Détails

Table des matières

- [Message des sous-ministres](#)
- [Message du champion](#)
- [Résumé](#)
- [À propos du présent plan](#)
- [Consultations](#)
- [Nos engagements de 2025-2028 par domaine prioritaire](#)
- [Surveillance et établissement de rapports](#)
- [Conclusion](#)
- [Renseignements généraux](#)
- [Glossaire](#)
- [Annexe A. Principes directeurs](#)
- [Annexe B. RNCan en bref](#)
- [Annexe C. Vue d'ensemble de l'Office des indemnisations pétrolières](#)
- [Annexe D. Vue d'ensemble de l'Administration du pipe-line du Nord](#)

Message des sous-ministres

Nous avons le plaisir de présenter le Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada 2025-2028 (PAAR), un plan triennal renouvelé qui s'appuie sur les progrès que nous avons faits, et confirme notre engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion au sein de Ressources naturelles Canada (RNCan), de l'Office des indemnisations pétrolières (OIP) et de l'Administration du pipe-line du Nord (APN).

Élaboré *dans le cadre de consultations* menées à l'échelle du Ministère par la Direction générale des personnes et de la culture, ce plan tient compte des points

de vue et des expériences vécues par les membres du Réseau AccessHabilité et les employés de l'ensemble du Ministère.

Reposant sur le leadership collectif et l'inclusion, ce plan nous invite à penser différemment, à agir avec audace et à continuer d'éliminer les obstacles.

S'appuyant sur les examens antérieurs et la rétroaction des employés, il reconnaît que l'accessibilité est un processus continu. Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés et invitons tous les employés à contribuer à faire de RNCan un milieu de travail où chacun peut s'épanouir.

Michael Vandergrift

Sous-ministre de Ressources naturelles Canada

Commissaire de l'Administration du pipe-line du Nord

Président de l'Office des indemnisations pétrolières

Jeff Labonté

Sous-ministre délégué

Message du champion

En tant que champion du Réseau AccessHabilité, je constate chaque jour comment l'accessibilité façonne un milieu de travail où les gens se sentent valorisés, soutenus et outillés à donner le meilleur d'eux-mêmes. L'accessibilité ne se limite pas à l'élimination des obstacles. Il s'agit de concevoir notre culture, nos systèmes et nos pratiques de manière à ce que chacun dispose de ce dont il a besoin pour réussir.

Le présent plan nous donne un cadre solide pour déceler et éliminer les obstacles, qu'ils soient physiques, numériques, liés à la communication ou liés aux attitudes. Son succès dépend de nous tous. En intégrant des pratiques accessibles à notre travail quotidien, en échangeant des idées et en participant à des activités de formation et de sensibilisation, nous contribuons tous à la réalisation de progrès considérables.

Je vous encourage à considérer l'accessibilité comme une occasion commune d'apprendre et de se soutenir mutuellement. Ensemble, nous pouvons aller au-delà des exigences législatives et créer un milieu de travail où l'accessibilité est intégrée à tout ce que nous faisons. Nous vous remercions de votre engagement et de votre dévouement à faire avancer l'accessibilité au sein de Ressources naturelles Canada.

Glenn Hargrove
Champion du Réseau AccessHabilité de RNCan

Résumé

La *Loi canadienne sur l'accessibilité*, adoptée en 2019, vise à faire du Canada un pays sans obstacle d'ici 2040. Elle exige des ministères et organismes fédéraux qu'ils recensent, éliminent et préviennent les obstacles qui limitent la participation pleine et égale des personnes ayant des capacités diverses. Dans le cadre de cet engagement, RNCan publie un plan sur l'accessibilité tous les trois ans. Contrairement au précédent plan autonome de RNCan, le nouveau plan triennal imposé par la loi a été élaboré conjointement avec l'OIP et l'APN. Il décrit la manière dont nous rendrons nos milieux de travail et nos services plus accessibles aux employés et aux personnes que nous servons.

Le PAAR 2025-2028 s'appuie sur les fondements du PAAR 2022-2025 et fait avancer les efforts que nous déployons pour éliminer les obstacles et promouvoir l'inclusion, en intégrant les leçons retenues, les commentaires reçus et les nouvelles priorités pour l'avenir.

Ce PAAR 2025-2028 commun a été élaboré à la suite de consultations auprès des employés, du Réseau AccessHabilité et d'experts en la matière à l'échelle de RNCan. Il tient compte du principe « Rien sans nous », ainsi que des commentaires des employés ayant des capacités diverses et des données recueillies dans le cadre de sondages.

Cette version du plan présente des indicateurs de rendement pour aider RNCan à mieux suivre les progrès et à recenser les domaines à améliorer. Ces indicateurs renforcent également la reddition de comptes pour chacun des neuf domaines prioritaires, notamment les suivants :

- Changement culturel
- Mesures d'adaptation
- Emploi
- Environnement de travail
- Technologie de l'information et des communications
- Communication, autre que les technologies de l'information et des communications

- Conception et prestation de programmes et de services
- Approvisionnement
- Transport

Le plan a également été renforcé avec les mesures suivantes :

- Un accès plus facile et plus rapide aux mesures d'adaptation.
- Une embauche, un accueil et une intégration et un avancement professionnel plus inclusifs.
- De meilleurs espaces de travail physiques et numériques.
- Des communications plus claires et plus accessibles.

Nous reconnaissons que des progrès ont été accomplis, mais que des obstacles subsistent et qu'il faut du temps pour réaliser des progrès considérables. En intégrant l'accessibilité à ses pratiques quotidiennes, RNCan continue de créer un avenir dans le cadre duquel les personnes ayant des capacités diverses peuvent s'épanouir au travail.

À propos du présent plan

Le PAAR s'applique à RNCan et à deux portefeuilles relevant du Ministère : l'Office des indemnités pétrolières et l'Administration du pipe-line du Nord. Puisque l'OIP et l'APN dépendent tous deux de RNCan pour leurs services internes, leurs activités de planification de l'accessibilité sont, dans le cadre de ce cycle de planification, désormais intégrées à l'approche élargie de RNCan. Chacun de ces organismes adoptera et mettra en œuvre les parties applicables du présent plan pour orienter ses opérations, sa prestation de services et sa mobilisation du public, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Des renseignements complémentaires sur les deux portefeuilles figurent dans les annexes à la fin du présent plan.

Autre élément clé, le langage est personnel et puissant, car il façonne notre façon d'interagir et influence la culture en milieu de travail. La terminologie utilisée par RNCan n'a pas pour but d'exclure ou de nuire. Toutefois, nous reconnaissons que les personnes peuvent adopter ou rejeter certains termes en fonction de leur expérience personnelle. En collaboration avec le Réseau AccessHabilité, nous avons adopté les termes « capacités diverses », « obstacle » et « handicap ».

invisible », comme ils ont été présentés dans le PAAR 2022-2025. Ce langage uniforme tient compte de notre engagement en faveur de l'inclusion et du respect.

Consultations

Pour élaborer la deuxième version de son plan d'action sur l'accessibilité, RNCan a continué à respecter le principe « Rien sans nous » en écoutant directement les employés.

Parmi les principales activités de mobilisation, il y avait les suivantes :

- **Atelier sur l'accessibilité (26 février 2025) :** Le Réseau AccessHabilité a organisé un atelier animé par BDO, un fournisseur de services externe indépendant, intitulé *Ensemble, renforçons la confiance en l'accessibilité à RNCan*. Plus de 120 employés y ont participé. La rétroaction a été recueillie dans de multiples formats accessibles afin de favoriser une participation inclusive, tout comme le *Rapport sur les conclusions et les recommandations* de BDO qui *présentait plusieurs* recommandations. Ces dernières ont été prises en considération. Bon nombre d'indicateurs de rendement figurant dans ce rapport en tiennent compte.
- **Projets de TerraCanada :** Un sondage ciblé a permis de recenser les obstacles présents dans les laboratoires. Il a mobilisé des employés ayant des capacités diverses, des experts en matière d'accessibilité, des gestionnaires de laboratoire et des professionnels de la santé et de la sécurité au travail pour soutenir la conception inclusive.
- **Sondage sur l'accessibilité des employés de RNCan (du 28 juillet au 23 septembre 2025) :** S'adressant à tous les employés, ce sondage volontaire, confidentiel et anonyme a permis de recueillir 72 réponses. Il a permis d'évaluer la sensibilisation à l'accessibilité et la confiance quand vient le temps de promouvoir un milieu de travail inclusif.
- **Séances de consultation sur l'accessibilité :** Quatre séances de consultation en direct ont été organisées, deux en anglais et deux en français, avec une interprétation en langue des signes. Tous les employés de RNCan pouvaient participer aux séances, y compris les membres du Réseau AccessHabilité. En tout, 49 employés au total y ont participé. Voici les détails des séances :
 - Séance 1 : 4 septembre 2025, de 10 h à 11 h, 8 participants

- Séance 2 : 11 septembre 2025, de 13 h 30 à 14 h 30, 20 participants
- Séance 3 : 12 septembre 2025, de 11 h à 12 h, 3 participants
- Séance 4 : 16 septembre 2025, de 13 h à 14 h, 18 participants
- **Collaboration concernant l'Office des indemnisations pétrolières :** La séance de consultation en direct du 16 septembre 2025 mentionnée ci-dessus a été organisée conjointement par RNCAN et des experts du Secteur des carburants de RNCAN qui ont fait une présentation sur l'OIP dans le cadre de la campagne de consultation élargie. Lors de cette séance, on a présenté le mandat de l'OIP et on a expliqué la manière dont l'accessibilité serait prise en compte si l'OIP était déployé. Les participants ont fourni plusieurs éléments clés sur la manière dont les employés de RNCAN qui soutiennent l'OIP pourraient garantir l'accessibilité des services en cas d'urgence nationale.
- **Séances de l'Administration du pipe-line du Nord (APN) :** Au cours de l'été et de l'automne 2025, l'APN a participé à des consultations avec son personnel limité à deux personnes et avec la seule entreprise réglementée, Foothills Pipe Lines Ltée. Le public a été invité à soumettre des commentaires et une rétroaction par écrit ou de vive voix. Cependant, aucun commentaire et aucune rétroaction n'ont été fournis.

Ces consultations nous ont permis de mieux comprendre ce qui fonctionne, les lacunes qui subsistent et les mesures qui importent le plus aux employés. Leur contribution a directement influencé les priorités et les mesures de ce plan.

Nos engagements de 2025-2028 par domaine prioritaire

Dans cette section

- [Domaine prioritaire : Changement culturel](#)
- [Domaine prioritaire : Mesures d'adaptation](#)
- [Domaine prioritaire : Emploi](#)
- [Domaine prioritaire : Environnement de travail](#)
- [Domaine prioritaire : Technologie de l'information et des communications](#)

- Domaine prioritaire : Communication, autre que les technologies de l'information et des communications
- Domaine prioritaire : Conception et prestation de programmes et de services
- Domaine prioritaire : Approvisionnement
- Domaine prioritaire : Transport

Pour ce cycle, le Ministère continuera de tenir compte des deux priorités recensées dans le plan précédent. En s'appuyant sur les progrès considérables réalisés, des efforts constants permettront de continuer à faire avancer les priorités suivantes en vue d'un RNCan accessible par conception.

- Changement culturel
- Processus relatif aux mesures d'adaptation

RNCan reconnaît que ce plan évoluera au fil du temps en fonction des progrès surveillés et d'un engagement précisé, grâce à une hausse de la rétroaction, de la capacité et de la maturité de l'organisation. Les indicateurs de rendement peuvent ne pas tenir compte de manière détaillée de chaque obstacle ou de chaque mesure à court terme. Ils seront peaufinés tout au long de la mise en œuvre et de la surveillance afin de rester pertinents, utiles et adaptés à l'évolution des besoins.

RNCan utilise le terme « environnement de travail » plutôt que le terme « environnement bâti » pour tenir compte d'un champ d'application plus vaste que l'architecture. L'OIP est résolu à faire en sorte qu'en cas d'urgence énergétique nationale, tous les services et programmes seront fournis d'une manière qui soit accessible et inclusive pour les personnes ayant des capacités diverses, en maximisant le plan sur l'accessibilité de RNCan dans les limites de la *Loi d'urgence sur les approvisionnements d'énergie* (LUAE). Comme on en a discuté lors de la séance de consultation, cela comprend le fait de tirer activement parti des aspects pertinents de ce plan sur l'accessibilité commun, comme la communication, l'accès physique aux outils numériques, la prestation des programmes et les stratégies de sensibilisation, le cas échéant. Dans le même ordre d'idées, l'APN s'engage à ce que tous ses services et programmes soient fournis d'une manière accessible et inclusive pour les personnes ayant des capacités diverses en maximisant le PAAR dans la mesure où il s'applique.

Pour y parvenir, il est important de reconnaître la nature et l'étendue des problèmes d'accessibilité potentiels. Par exemple, les personnes neurodivergentes peuvent traiter l'information différemment, ce qui nécessite des formats de communication clairs et simples. Les limitations physiques et les lieux éloignés

peuvent également compliquer l'accès aux points de distribution ou aux outils numériques. Un accès limité à Internet et des obstacles liés à l'abordabilité peuvent empêcher certaines personnes d'obtenir des renseignements en ligne. Il faudra peut-être accorder la priorité à l'accès à l'énergie pour les personnes ayant des problèmes de santé.

En outre, il peut s'avérer nécessaire de proposer des renseignements dans plusieurs formats, de renforcer les partenariats avec les communautés et de mettre en place des lignes d'assistance téléphonique ou des bureaux d'aide pour fournir un soutien direct. Si ces efforts ne sont pas déployés, cela peut désavantager les groupes vulnérables et marginalisés en temps de crise, ce qui souligne l'importance du PAAR 2025-2028 quand vient le temps d'atténuer les risques pour les communautés lors de certains événements, comme les urgences nationales.

Domaine prioritaire : Changement culturel

RNCan met en place un milieu de travail au sein duquel l'accessibilité est une seconde nature, où le respect, le soutien et la pleine participation font partie de l'expérience de tous, et où l'accessibilité guide nos choix et nos mesures au quotidien.

État souhaité

RNCan a une culture où les employés sont outillés à faire ce qui suit :

- Déceler et éliminer les obstacles qui ont une incidence sur l'inclusion et le bien-être.
- Favoriser des environnements respectueux et psychologiquement sûrs.
- Soutenir des besoins diversifiés.
- Communiquer ouvertement et célébrer ensemble les progrès accomplis.

État actuel

Les consultations ont révélé que la culture en milieu de travail influence directement la manière dont les employés se sentent soutenus et inclus. Certaines attitudes et pratiques peuvent créer des obstacles quotidiens qui limitent la participation et ont une incidence sur le bien-être en général. Parmi ces obstacles, mentionnons les suivants :

- Microagressions, harcèlement et discrimination.
- Communication manquant d'uniformité et absence de renseignements centralisés et faciles d'accès sur les outils et les ressources en matière d'accessibilité.
- Faible sensibilisation aux possibilités de formation en matière d'accessibilité et d'inclusion.
- Connaissance limitée de la neurodiversité et de la manière dont elle touche les employés au travail.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

Microagressions, harcèlement et discrimination :

Favoriser des environnements respectueux et psychologiquement sûrs et recenser et éliminer les obstacles à l'inclusion et au bien-être.

- **Amélioration des processus en cas de harcèlement et de griefs :** RNCan augmentera la confiance et la transparence en ce qui concerne le traitement des situations de harcèlement et de violence en assurant la sensibilisation à l'égard des microagressions, en précisant les processus de signalement et en proposant des formations régulières dans le cadre du Programme de prévention du harcèlement et de la violence. En outre, le Ministère lancera la campagne annuelle « *Sans crainte de représailles* » afin d'encourager le signalement en toute sécurité et de renforcer une culture axée sur le respect en milieu de travail.
- **Évaluation des risques en milieu de travail et mobilisation :** RNCan recensera les risques psychosociaux associés au harcèlement et à la violence dans le cadre de l'évaluation des risques en milieu de travail, exigée par le *Code canadien du travail*. Le Ministère mobilisera les employés ayant des capacités diverses, qui sont touchés de manière disproportionnée dans de multiples domaines de risque, afin de mieux comprendre leurs expériences et de recueillir des idées pour rendre le milieu de travail plus sûr et plus inclusif. On cherche ainsi à élaborer des mesures de prévention et de soutien ciblées et utiles qui tiennent compte des réalités vécues par les employés, en particulier ceux issus de groupes privés d'équité, et qui favorisent un milieu de travail psychologiquement sûr, respectueux et inclusif.

Communication et sensibilisation en matière d'accessibilité, d'inclusion et de la neurodiversité :

Soutenir des besoins diversifiés et communiquer ouvertement et célébrer ensemble les progrès accomplis.

- **Guide sur le travail hybride inclusif à RNCan (Guide) :** RNCan continuera de renforcer le Guide sur le travail hybride inclusif.
- **Améliorer la communication sur l'accessibilité :** RNCan fournira régulièrement des renseignements sur l'accessibilité, y compris des ressources, des possibilités de formation et des récits démontrant comment le Ministère soutient l'inclusion des personnes ayant des capacités diverses. Ces mises à jour seront communiquées aux employés afin de les sensibiliser et de célébrer les progrès accomplis.
- **Soutien au Réseau AccessHabilité :** RNCan renforcera son soutien au Réseau AccessHabilité en mettant en œuvre le futur cadre du Réseau, afin de réduire les fardeaux administratifs. Cela permettra au Réseau de se concentrer davantage sur l'avancement des initiatives, la promotion de l'inclusion et les efforts en matière d'accessibilité dans l'ensemble du Ministère.
- **Stratégie en matière de santé mentale et de bien-être :** RNCan continuera de promouvoir le programme de soutien pair-à-pair et les initiatives de bien-être, y compris les événements, la formation et les ressources. Les gestionnaires disposeront d'outils et de parcours d'apprentissage pour favoriser la mise en place de milieux de travail psychologiquement sûrs. Le Ministère collaborera avec l'équipe responsable de la santé et la sécurité au travail et les réseaux d'employés pour tenir compte des risques psychosociaux et soutenir la santé mentale dans tous les secteurs.
- **Activités de gouvernance :** Le Ministère est en train de revoir sa structure de gouvernance en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDÉA) afin qu'elle tienne mieux compte des priorités et des besoins actuels. Il s'agit notamment de revoir le mandat, les mandats des comités et les structures hiérarchiques afin de préciser les rôles, de renforcer la reddition de comptes et d'améliorer notre capacité à recenser et à éliminer les obstacles qui nuisent à l'inclusion et au bien-être.
- **Haute direction :** RNCan renforcera la reddition de comptes et la visibilité des cadres supérieurs quand vient le temps de faire avancer l'accessibilité en faisant en sorte que les cadres supérieurs adoptent des pratiques inclusives, encouragent la mobilisation dans le cadre d'initiatives liées à l'accessibilité et veillent à ce que les communications destinées aux employés soient accessibles. Le cadre des champions et les champions

désignés, principalement au niveau des sous-ministres adjoints, joueront un rôle clé pour soutenir cette mesure.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants serviront à mesurer les progrès réalisés par RNCan pour mettre en place une culture accessible :

Microagressions, harcèlement et discrimination :

- Pourcentage d'employés ayant des capacités diverses qui sont d'accord avec l'énoncé suivant : « Dans l'ensemble, mon ministère ou organisme me traite avec respect », selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).
- Pourcentage d'employés de RNCan ayant des capacités diverses qui ont été victimes de harcèlement et de discrimination dans le SAFF.
- Pourcentage d'employés qui déclarent se sentir en confiance quand vient le temps d'utiliser des mécanismes de résolution des conflits et se sentir en sécurité quand vient le temps de signaler des cas de harcèlement ou de discrimination, comme mentionné dans le SAFF ou des sondages internes.
- Variations positives du nombre de plaintes officielles et informelles ou de demandes de conseils présentées par l'intermédiaire du Programme de prévention du harcèlement et de la violence, du Bureau de l'ombuds ou d'autres moyens connexes.

Communication et sensibilisation en matière d'accessibilité, d'inclusion et de neurodiversité :

- Pourcentage d'employés de RNCan ayant des capacités diverses qui, dans le cadre du SAFF, recommanderaient RNCan comme un excellent milieu de travail.
- Pourcentage d'employés ayant suivi une formation actualisée sur la résolution des conflits et la prévention des représailles et ayant assisté à des séances d'information.

Domaine prioritaire : Mesures d'adaptation

RNCan est résolu à créer un milieu de travail où les mesures d'adaptation font partie intégrante de l'inclusion quotidienne et où chacun dispose de ce dont il a besoin pour réussir. L'approche du Ministère consiste à faire en sorte que chaque

employé se sente en sécurité, respecté et soutenu lorsqu'il demande des mesures d'adaptation.

L'avenir envisagé en est un dans le cadre duquel les mesures d'adaptation font partie intégrante de la manière dont les personnes sont soutenues, plutôt qu'un processus qui semble difficile ou décourageant.

État souhaité

RNCan crée un environnement où :

- Le processus relatif aux mesures d'adaptation est clair et facile à suivre, comportant des étapes simples et un langage clair.
- Les mesures d'adaptation sont mises en œuvre rapidement et de manière uniforme, quel que soit le lieu de travail ou le gestionnaire.
- Les mesures d'adaptation font l'objet d'un processus privé et respectueux, dans le cadre duquel les renseignements personnels sont bien protégés.
- Les gestionnaires réagissent avec empathie et confiance.
- Les employés ont accès à l'information et à la formation sur le processus relatif aux mesures d'adaptation et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

État actuel

Les consultations ont révélé que les employés éprouvent souvent de la frustration et un sentiment d'exclusion dans le cadre du processus relatif aux mesures d'adaptation à RNCan, alors qu'ils ont mentionné des cas de retards prolongés, de processus peu clairs et de préoccupations concernant la protection des renseignements personnels. Ces obstacles comprennent ce qui suit :

- Les délais d'attente pour les mesures d'adaptation sont longs.
- Le processus de présentation de demandes de mesures d'adaptation manque de précisions. Il est difficile de déterminer qui en est responsable.
- Les processus varient d'une équipe ou d'une région à l'autre, ce qui se traduit par des niveaux de soutien incohérents.
- Des problèmes relatifs à la protection des renseignements personnels se posent lorsqu'un trop grand nombre de personnes ont accès à des renseignements médicaux personnels.
- Les formulaires et les instructions sont rédigés dans un langage compliqué, ce qui les rend difficiles à comprendre.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

Processus relatifs aux mesures d'adaptation et rapidité d'exécution :

Veiller à ce que les mesures d'adaptation soient évidentes, mises en œuvre rapidement et de manière uniforme, et à ce que les employés aient accès à des renseignements sur le processus.

- **Optimisation des mesures d'adaptation** : RNCAN rationalise le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail pour le rendre plus rapide, plus clair et plus uniforme. Les directeurs généraux ont désormais un pouvoir d'approbation, ce qui permet de réduire la hiérarchie et d'améliorer les temps de réponse. Le Centre d'expertise en adaptation (CEA) mettra en place un système de triage automatisé afin de classer par ordre de priorité les demandes et d'affecter les ressources de manière efficace. Pour y parvenir, le CEA mettra à jour sa page Web en y ajoutant des formulaires simplifiés, des guides étape par étape et une boîte à outils pour les gestionnaires. Le Ministère étudie également la possibilité d'utiliser Assyst comme système centralisé pour présenter et suivre les demandes de mesures d'adaptation.
- **Poursuivre le projet pilote de financement centralisé** : Comme objectif à long terme, RNCAN poursuivra le projet pilote et fera mieux connaître le Fonds central pour les mesures d'adaptation afin de garantir un accès rapide et équitable aux ressources.

Clarté, protection des renseignements personnels et capacité des gestionnaires :

Veiller à ce que le processus relatif aux mesures d'adaptation soit évident, respectueux et soutenu par des gestionnaires bien formés.

- **Former les gestionnaires** : Le Centre d'expertise en adaptation (CEA) de RNCAN concevra et adaptera une formation sur mesure pour les gestionnaires afin de leur fournir les connaissances et les compétences nécessaires pour traiter les demandes de mesures d'adaptation avec sensibilité, respect et efficacité.
- **Adoption du Passeport numérique** : À l'automne 2025, RNCAN a lancé le Passeport numérique, un outil qui permet aux gestionnaires et aux nouveaux employés d'accéder rapidement aux services liés aux mesures d'adaptation. Des séances de formation seront proposées pour s'assurer que tous les utilisateurs connaissent le Passeport numérique. L'outil sera pris en charge par le Portail des applications du SCT (PAS) (monMTA).

- **Favoriser l'apprentissage par les pairs pour les gestionnaires :** RNCan créera un espace permettant aux gestionnaires d'interagir, d'échanger des idées et d'apprendre les uns des autres. Cette communauté proposera des outils et des ressources accessibles pour aider les gestionnaires à diriger des équipes inclusives et à soutenir les mesures d'adaptation de manière efficace.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants seront utilisés pour mesurer les progrès réalisés par RNCan pour créer un processus relatif aux mesures d'adaptation plus efficace et plus inclusif :

Processus relatifs aux mesures d'adaptation et rapidité d'exécution :

- Temps moyen qui s'écoule entre la présentation d'une demande de mesures d'adaptation et l'acceptation de la demande.
- Augmentation du nombre de demandes de mesures d'adaptation discutées directement avec le gestionnaire, avant consultation du CEA.
- Résultats du SAFF concernant les perceptions relatives à l'inclusion en milieu de travail et aux efforts de prévention de la discrimination.

Clarté, protection des renseignements personnels et capacité des gestionnaires :

- Nombre d'utilisateurs du Passeport pour l'accessibilité numérique.
- Nombre et pourcentage de gestionnaires et d'employés ayant participé à des séances de formation et d'information sur les processus et les outils relatifs aux mesures d'adaptation.
- Nombre de séances de sensibilisation organisées chaque année et rétroaction qualitative des participants, y compris les connaissances acquises et les changements d'attitude.
- Pourcentage de gestionnaires ayant participé à des séances de formation.
- Nombre de clics de consultation pour les outils relatifs aux mesures d'adaptation, qu'ils soient nouveaux ou remaniés.

Domaine prioritaire : Emploi

RNCan s'efforce d'offrir à tous ses employés des chances égales de réussir et d'être reconnus, sans égard aux capacités. Nous mettons en place un milieu de

travail au sein duquel le recrutement, l'accueil et l'intégration et l'avancement professionnel sont inclusifs et accessibles dès le départ.

État souhaité

RNCan favorise un milieu de travail inclusif où :

- Les employés aux compétences diverses ont des chances égales d'embauche, d'avancement professionnel et de leadership.
- Les employés ont un accueil et une intégration et un départ accessible, ainsi qu'une transition en douceur entre les équipes et les rôles, sans avoir à renégocier sans cesse les mesures d'adaptation.
- Les gestionnaires de l'embauche et le personnel des RH sont capables de déceler et d'éliminer les obstacles au recrutement.

État actuel

Les consultations ont révélé que les employés ayant des capacités diverses continuent de faire face à des obstacles tout au long de leur parcours professionnel. Ces obstacles limitent les possibilités, suscitent du stress et contribuent au sentiment d'exclusion. Parmi ces obstacles, mentionnons les suivants :

- Sous-représentation des personnes ayant des capacités diverses parmi les postes de direction.
- Stratégies de recrutement ciblées limitées, ce qui rend plus difficile d'attirer et d'embaucher des candidats aux capacités diverses.
- Processus d'accueil et d'intégration inaccessibles, comme le matériel de formation.
- On demande à maintes reprises aux employés ayant des capacités diverses de « prouver » leurs besoins et de fournir des renseignements et des documents, ce qui peut être épuisant et décourageant.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

Embauche inclusive et avancement professionnel :

Éliminer les obstacles dans le processus de recrutement et créer des chances équitables de croissance professionnelle, d'avancement et de leadership pour les employés ayant des capacités diverses.

- **Pratiques de recrutement inclusives** : Les pratiques de recrutement inclusives seront encouragées au moyen de matériel accessible pendant les processus de dotation, d'outils d'évaluation exempts de préjugés et d'efforts proactifs pour encourager les candidatures des membres des groupes sous-représentés, y compris les personnes ayant des capacités diverses. Les modèles d'invitation comprendront des renseignements précis sur les méthodes d'évaluation afin d'aider les candidats à déterminer s'ils ont besoin de mesures d'adaptation.
- **Parrainage et perfectionnement professionnel** : Grâce au programme de parrainage de RNCAN, des employés aux capacités diverses obtiendront un soutien sur mesure pour le perfectionnement du leadership et le réseautage. Les participants vont créer conjointement un plan individuel pour orienter leur croissance sur une période de 18 mois, contribuant ainsi à augmenter la représentation parmi les rôles de leadership.
- **Pratiques de formation linguistique accessibles** : RNCAN rendra la formation linguistique plus accessible en élargissant le rôle de l'École de langues de RNCAN. L'école aidera à mettre les apprenants en contact avec des fournisseurs qui peuvent répondre à différents besoins, y compris des mesures d'adaptation. RNCAN travaillera avec les TI, le Centre d'expertise en adaptation et le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada, et recueillera la rétroaction auprès des apprenants et des membres du Réseau AccessHabilité afin de trouver des moyens d'améliorer la situation. Les employés de l'École de langues recevront une formation sur l'accessibilité en utilisant les ressources internes et celles de l'École de la fonction publique du Canada pour aider à créer des environnements d'apprentissage inclusifs.
- **Amélioration du système de formation linguistique** : RNCAN s'efforcera d'améliorer l'accès à la formation linguistique en explorant certaines options, comme la centralisation des budgets et des pouvoirs de passation de marchés, la simplification des tests et l'exploration d'outils d'IA accessibles. L'École de langues de RNCAN, le Programme des langues officielles et l'équipe chargée de l'apprentissage dirigeront ces travaux, en fixant des critères pour les fournisseurs et en surveillant les progrès pour s'assurer que les apprenants sont soutenus. Cela permettra de créer un flux de services réservés, axés sur l'accessibilité et façonnés par des experts et la rétroaction du Réseau.

Accueil et intégration, départ et transitions accessibles :

Éliminer les obstacles dans le cadre des processus d'accueil et d'intégration et de départ et veiller à ce que les employés n'aient pas à renégocier à maintes reprises les mesures d'adaptation lorsqu'ils changent d'équipe ou de rôle.

- **Améliorations à l'accueil et l'intégration et aux départs :** RNCan améliorera les expériences lors de l'accueil et de l'intégration des employés ayant des capacités diverses en élaborant un guide à l'intention des gestionnaires et en collaborant avec les principaux intervenants pour veiller à ce que la formation et le matériel soient accessibles. Les processus à suivre lorsqu'un employé quitte son poste seront également renforcés afin de recueillir une rétroaction et de favoriser l'amélioration continue.
- **Passeport numérique :** RNCan fera la promotion de l'utilisation du Passeport numérique pour faciliter les transitions entre les équipes et les rôles, en aidant les employés à ne pas avoir à renégocier leurs mesures d'adaptation toutes les fois qu'ils changent de poste.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants seront utilisés pour mesurer les progrès réalisés par RNCan pour créer une expérience d'emploi plus inclusive et plus accessible :

Embauche inclusive et avancement professionnel :

- Nombre total d'employés qui ont déclaré volontairement qu'ils ont un handicap.
- Pourcentage de postes affichés comprenant des déclarations en matière d'accessibilité et des coordonnées pour les mesures d'adaptation.
- Pourcentage de sondages menés lorsqu'un employé quitte son poste qui fournissent une rétroaction sur les lacunes en matière d'accessibilité.
- Pourcentage de professeurs de langues ayant suivi une formation sur l'accessibilité.

Accueil et intégration, départ et transitions accessibles :

- Pourcentage d'employés ayant des capacités diverses qui déclarent avoir l'intention de quitter leur poste à RNCan, comme indiqué dans le SAFF.

Note relative à la mesure : RNCan étudiera les possibilités de créer des indicateurs de rendement supplémentaires liés à l'accueil et l'intégration, au départ des employés et aux transitions.

Domaine prioritaire : Environnement de travail

RNCan cherche à faire en sorte que tous les employés travaillent dans des espaces, tant physiques que numériques, qui soient sûrs, accessibles et inclusifs. Nous cherchons à assurer un avenir lors duquel l'accessibilité sera intégrée à la conception de nos milieux de travail, au lieu d'être ajoutée après coup.

État souhaité

RNCan est un milieu de travail où les employés ont accès à ce qui suit :

- Un milieu de travail physique et environnemental accessible, avec des salles de réunion, des outils et des technologies, y compris des dispositifs d'assistance et des communications dans des formats multiples, des postes de travail, des panneaux d'affichage et tous les espaces communs accessibles.
- L'amélioration continue des pratiques d'accessibilité dans toutes les régions, grâce à des formations régulières et à la rétroaction des employés.
- Un environnement de travail sûr et inclusif où les risques physiques et psychologiques sont recensés et pris en compte de manière proactive, et les pratiques en matière de sécurité tiennent compte des divers besoins de tous les employés.

État actuel

Les consultations ont mis en évidence le fait que de nombreux milieux de travail de RNCan ne sont pas entièrement accessibles, ce qui crée des obstacles physiques et environnementaux qui limitent l'inclusion et la participation. Ces obstacles ont une incidence sur la façon dont les employés utilisent leur espace de travail et peuvent susciter des sentiments d'exclusion et de frustration. Parmi ces obstacles, mentionnons les suivants :

- Des salles de réunion et des postes de travail inaccessibles qui ne répondent pas aux divers besoins en matière de mobilité ou d'ergonomie.
- L'absence de portes automatiques ou de boutons-poussoirs dans certains édifices, ce qui rend l'entrée difficile pour les personnes à mobilité réduite.
- Un affichage et une orientation insuffisants, en particulier pour les employés ayant des déficiences visuelles.
- L'application incohérente des normes d'accessibilité dans les installations de RNCan, ce qui entraîne des expériences inégales en fonction du lieu.

- Des odeurs fortes dans les milieux de travail communs qui peuvent déclencher des problèmes de santé.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

Milieu de travail physique et environnemental accessible :

Veiller à ce que les employés de toutes les régions aient accès à des salles de réunion, des outils et des technologies, y compris des dispositifs d'assistance et des communications dans des formats multiples, des postes de travail, des panneaux d'affichage et tous les espaces communs accessibles.

- **Projet pilote Sciences inclusives et laboratoires accessibles :** RNCAN améliore l'accessibilité de ses installations scientifiques dans le cadre d'un projet pilote mené par le Bureau du scientifique principal et le Service canadien des forêts. Commençant par le Centre de foresterie des Laurentides et s'étendant aux laboratoires de Devon et d'Ottawa, l'initiative cherche principalement à recenser les besoins en matière d'accessibilité, à rénover les espaces et à mettre en place une culture au sein de laquelle l'accessibilité fait partie des activités quotidiennes des laboratoires. Elle cherche également à augmenter le nombre de personnes ayant des aptitudes différentes dans les rôles scientifiques et à faire état des connaissances acquises à l'échelle de RNCAN.
- **Communauté de pratique en matière d'accessibilité dans les laboratoires scientifiques fédéraux :** En partenariat avec Laboratoires Canada, le Bureau du scientifique principal de RNCAN et le secteur forestier canadien continueront de diriger une communauté de pratique fédérale pour promouvoir l'accessibilité en science. Ce groupe réunit environ 80 professionnels issus de différents ministères, organismes et universités afin d'échanger des pratiques exemplaires et de faire avancer la science inclusive. Lors d'un récent atelier, des discussions ont eu lieu sur l'établissement d'une culture axée sur l'accessibilité et le soutien à offrir aux scientifiques neurodivergents.
- **Améliorations aux installations régionales :** Les bureaux régionaux de RNCAN s'efforcent d'améliorer l'accessibilité physique en suivant les directives de conception mises à jour par Services publics et Approvisionnement Canada. Si la plupart des espaces respectent les normes en vigueur lors de leur dernière rénovation, les installations sont à des stades différents de la mise en œuvre des nouvelles lignes directrices.

Certaines ont terminé les audits et commencé les améliorations, tandis que d'autres planifient des améliorations en fonction des fonds disponibles.

- **Projet de TerraCanada dans la région de la capitale nationale :** Dans le cadre de l'initiative élargie de Laboratoires Canada, RNCan participe à la construction d'installations scientifiques inclusives dans le cadre du projet de TerraCanada. Ces espaces respectent les normes de conception universelle et comprennent certaines caractéristiques, comme un affichage accessible, des technologies d'assistance, du mobilier flexible et des plans d'évacuation inclusifs. Un sondage bilingue a été mené auprès de futurs utilisateurs, d'employés ayant une expérience vécue, d'experts en accessibilité, de gestionnaires de laboratoires et d'employés chargés de la santé et de la sécurité. Leurs commentaires ont contribué à façonner la conception et ont mené à des recommandations qui vont au-delà des normes actuelles pour les laboratoires scientifiques au Canada.

Un environnement de travail sûr et inclusif

Veiller à ce que les risques physiques et psychologiques soient recensés et pris en compte de manière proactive et à ce que les pratiques en matière de sécurité tiennent compte des divers besoins de tous les employés.

- **Santé environnementale et conformité :** RNCan mettra à jour la Directive sur les parfums dans le milieu de travail afin d'accroître la sensibilisation et l'application. Une nouvelle stratégie de communication est en cours d'élaboration en fonction de la rétroaction d'un groupe de travail. Les consultations avec les principaux intervenants aident à élaborer des mises à jour afin de mieux soutenir les employés sensibles aux parfums. Les protocoles de sécurité visent à éliminer ou à réduire les risques encourus par les employés qui travaillent seuls ou de manière isolée. RNCan crée également une nouvelle Directive sur l'évaluation médicale du travail afin d'améliorer les évaluations médicales et de s'assurer que les employés répondent aux exigences de leur travail d'une manière sûre et inclusive.
- **Sécurité et procédures d'urgence :** Des équipes d'urgence et d'évacuation de l'immeuble sont mises en place et reçoivent du soutien par l'intermédiaire de formations, de trousse de premiers soins et de plans d'urgence adaptés. Elles reçoivent également davantage d'aide pour consigner les personnes ayant besoin d'une assistance partout au Canada. Le recrutement d'agents de secours d'étage est en cours. Des vérifications régulières des systèmes de communication, comme les alertes vocales et les

alarmes incendie, sont effectuées afin d'améliorer la sensibilisation et la réaction.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants seront utilisés pour mesurer les progrès réalisés par RNCan pour créer une expérience d'emploi plus inclusive et plus accessible :

Milieu de travail physique et environnemental accessible :

- Pourcentage d'employés ayant des capacités diverses qui considèrent l'environnement de travail physique comme une source de stress dans une grande ou une très grande mesure, comme déclaré dans le SAFF.
- Nombre de stratégies d'atténuation des risques physiques dans l'environnement du milieu de travail (comme de l'équipement ergonomique, un éclairage amélioré et une conception sûre de l'aménagement).

Un environnement de travail sûr et inclusif :

- Nombre de rapports relatifs aux dangers en milieu de travail et aux risques pour la sécurité en milieu de travail.
- Nombre de situations dangereuses ou de plaintes liées aux odeurs en milieu de travail.
- Mises à jour relatives à la Directive sur les parfums dans le milieu de travail.

Domaine prioritaire : Technologie de l'information et des communications

RNCan s'engage à veiller à ce que chaque employé utilise des outils et des plateformes numériques accessibles, inclusifs et faciles à parcourir. Nous cherchons à assurer un avenir lors duquel l'accessibilité sera intégrée à chaque aspect de notre environnement numérique, au lieu d'être ajoutée après coup.

État souhaité

RNCan est un milieu de travail où :

- Tous les outils numériques, technologies d'assistance, systèmes et plateformes sont accessibles et respectent ou dépassent les normes d'accessibilité.

- L'ensemble du contenu, interne et externe, est conçu et mis à jour pour être accessible à tous par défaut.
- Les employés utilisent des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité dans la communication numérique et la création de contenu.

État actuel

Les consultations ont révélé que de nombreux outils et plateformes numériques de RNCan ne sont pas totalement accessibles, ce qui crée des obstacles qui limitent l'inclusion et la convivialité. Ces défis ont une incidence sur la manière dont les employés accèdent à l'information, accomplissent leurs tâches et trouvent du soutien, en particulier ceux qui ont recours à des technologies d'assistance ou à des mesures d'adaptation. Parmi ces obstacles, mentionnons les suivants :

- Difficulté à trouver des ressources et des outils en matière d'accessibilité.
- Plateformes logicielles inaccessibles et outils numériques qui ne prennent pas en charge les technologies d'assistance.
- Manque de formation sur les outils et pratiques des technologies de l'information et des communications accessibles.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

Conception d'outils et de technologies numériques accessibles :

Veiller à ce que tous les outils numériques, technologies d'assistance, systèmes et plateformes soient accessibles et respectent ou dépassent les normes d'accessibilité.

- **Gouvernance et conformité en matière d'accessibilité** : Pour renforcer l'accessibilité numérique, le Ministère utilisera la gestion de l'information et la gouvernance des TI existantes pour surveiller les outils, améliorer la collecte de données grâce à la gestion du portefeuille d'applications et faire de l'accessibilité une pratique normalisée. RNCan élaborera un guide de style pour le contenu de SharePoint, mettra à l'essai les scripts PowerShell pour des vérifications régulières de l'accessibilité et supprimera graduellement les pages SharePoint classiques afin d'améliorer la convivialité.
- **Soutien au projet d'accessibilité de RNdocs** : RNCan fournira une formation et des lignes directrices aux employés qui gèrent les pages RNdocs afin de garantir l'accessibilité dans les deux langues officielles. Une navigation claire, des noms uniformes et des mises en page structurées continueront d'être compatibles avec les lecteurs d'écran. Les employés

recevront également un outil de travail détaillé pour les aider à vérifier l'accessibilité.

- **Intégration de l'accessibilité dans la stratégie de RNCAN en matière d'IA :** RNCAN veillera à ce que tous les outils d'IA utilisés dans le cadre de sa stratégie en matière d'IA respectent les normes d'accessibilité et les lignes directrices du gouvernement du Canada. Bien que certains outils d'IA générative gratuits puissent ne pas être totalement accessibles, RNCAN s'efforcera de trouver des solutions de remplacement accessibles. Le Ministère collaborera également avec des partenaires pour intégrer l'accessibilité à des aspects clés de la stratégie en matière d'IA, notamment l'éthique, la gestion du changement et le perfectionnement des talents.

Contenu numérique et pratiques de communication accessibles :

Veiller à ce que l'ensemble du contenu soit conçu et mis à jour de manière à être accessible à tous par défaut, et à ce que les employés utilisent des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité dans la communication numérique et la création de contenu.

- **Médias sociaux et publicité accessibles :** RNCAN a été choisi pour examiner le nouveau guide sur les médias sociaux accessibles du Bureau du Conseil privé et mettra ses recommandations en application une fois le guide publié. Bien que le guide soit en cours d'élaboration, l'équipe des Médias sociaux de RNCAN suit les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité sur les plateformes tierces. L'équipe de Marketing et de publicité conçoit également des campagnes inclusives utilisant du texte de remplacement, des légendes et un langage simple pour joindre divers publics.
- **Formation et sensibilisation :** RNCAN continuera de proposer des séances de formation pratique, comme « Rendre les documents accessibles » et « Publication accessible dans SharePoint » afin d'aider les employés à mettre en application les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants seront utilisés pour mesurer les progrès réalisés par RNCAN pour créer des technologies de l'information et des communications plus inclusives et accessibles :

Conception d'outils et de technologies numériques accessibles :

- Pourcentage d'employés ayant des capacités diverses qui déclarent disposer des outils, de la technologie et de l'équipement nécessaires pour effectuer leur travail dans le cadre du SAFF.
- Pourcentage de billets relatifs à des problèmes d'accessibilité de M365 résolus à l'aide d'Assyst.

Contenu numérique et pratiques de communication accessibles :

- Nombre d'employés ayant participé à des séances de formation en matière d'accessibilité

Domaine prioritaire : Communication, autre que les technologies de l'information et des communications

RNCan s'engage à veiller à ce que toutes les communications soient claires, inclusives et accessibles. Nous cherchons à assurer un avenir lors duquel l'accessibilité sera intégrée à chaque aspect de nos communications, au lieu d'être ajoutée après coup.

État souhaité

RNCan crée un milieu de travail où toutes les communications correspondent à ce qui suit :

- Inclusives et sans obstacle, avec des caractéristiques d'accessibilité, comme le sous-titrage, l'interprétation simultanée et des coordonnées claires pour les demandes de mesures d'adaptation lors de tous les événements en direct.
- Uniformes et accessibles, avec des documents et des publications conçus et mis à jour pour répondre aux normes d'accessibilité.
- Tenant compte des normes du Ministère et soutenues par des interprètes agréés, y compris ceux ayant une expertise scientifique, afin de garantir une communication efficace et opportune.
- Conçues dans un souci d'accessibilité sur toutes les plateformes, y compris les médias sociaux, utilisant des textes de remplacement, des légendes et un langage simple pour joindre tous les publics.

État actuel

Les commentaires recueillis lors des consultations indiquaient que la communication à RNCAN n'est pas toujours claire, inclusive ou accessible. Ces défis ont une incidence sur la manière dont les employés comprennent les renseignements, utilisent les ressources et se sentent soutenus dans la langue officielle de leur choix, en particulier dans les régions bilingues. Ces obstacles comprennent ce qui suit :

- Dans les documents anglais, les acronymes ne sont souvent pas précisés, ce qui complique la traduction et la compréhension.
- Les employés se heurtent parfois à des réactions négatives lorsqu'ils demandent des précisions.
- Des ressources internes essentielles, comme des guides volumineux, ne sont souvent offertes qu'en anglais, ce qui limite l'accès à la documentation en français.
- Les employés ne peuvent pas recevoir de services dans la langue officielle de leur choix de manière uniforme.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

Expériences en matière de communication inclusive et sans obstacle :

Veiller à ce que toutes les communications soient inclusives et sans obstacle, avec des caractéristiques d'accessibilité, comme le sous-titrage, l'interprétation simultanée et des coordonnées claires pour les demandes de mesures d'adaptation lors de tous les événements en direct.

- **Interprétation lors d'événements de réseau :** La Direction générale des personnes et de la culture de RNCAN continuera de fournir un soutien administratif aux réseaux d'employés, notamment en s'assurant de la présence d'interprètes en langue ASL et en langue des signes québécoise (LSQ) pour les événements. Cela permettra d'assurer une coordination en temps utile et d'améliorer l'accessibilité pour les participants qui utilisent la langue des signes.
- **Guide des événements de RNCAN :** RNCAN publiera un guide des événements qui comprendra des lignes directrices sur la manière d'organiser des événements et des réunions accessibles.

Formats uniformes et accessibles sur toutes les plateformes :

Veiller à ce que tous les formats soient uniformes et accessibles, tiennent compte des normes applicables à l'échelle du Ministère et soient soutenus par des interprètes agréés, y compris ceux qui possèdent une expertise scientifique.

- **Formation sur les normes et assurance de la qualité :** RNCan continuera à renforcer l'uniformité et la qualité de ses communications grâce à sa nouvelle équipe Accessibilité et assurance qualité. Cette équipe propose des consultations, des formations et des mesures de sensibilisation pour aider les employés à respecter les normes en matière d'accessibilité et de langues officielles. Ces efforts soutiennent l'amélioration continue et l'harmonisation avec les exigences du gouvernement du Canada.
- **Formation et apprentissage en langage clair :** La Direction générale des communications de RNCan encouragera l'utilisation d'un langage clair et d'une communication axée sur le public dans le cadre de son plan d'apprentissage organisationnel. Un guide sur le langage clair et les formations recommandées aideront les communications avec les employés quand vient le temps de créer des messages clairs, inclusifs et faciles à comprendre.
- **Documents et formats accessibles :** RNCan continuera d'améliorer l'accessibilité des modèles ministériels et des documents relatifs à l'AIPRP en mettant à jour les modèles en fonction des critères d'accessibilité, en utilisant un langage simple et en fournissant des formats de substitution lorsque c'est possible.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants serviront à mesurer les progrès réalisés par RNCan pour offrir des communications accessibles :

Expériences en matière de communication inclusive et sans obstacle :

- Nombre d'événements dans le cadre desquels des services en ASL/LSQ sont fournis.

Formats uniformes et accessibles sur toutes les plateformes :

- Pourcentage d'employés de RNCan qui participent à des séances sur les outils et modèles organisationnels sur Assyst.
- Nombre d'activités, nombre de participants et rétroaction des utilisateurs recueillis à l'aide de l'analyse Web (par exemple, pages consultées, temps passé sur la page, taux de retour à l'expéditeur).

- Nombre de séances d'apprentissage et de participants à la formation sur le langage clair.

Domaine prioritaire : Conception et prestation de programmes et de services

RNCan s'engage à concevoir et à offrir des programmes qui sont accessibles, inclusifs et sans obstacle dès le départ. Nous cherchons à assurer un avenir lors duquel l'accessibilité sera intégrée à chaque étape de l'élaboration d'un programme.

État souhaité

RNCan est un milieu de travail où tous les programmes et services sont :

- Conçus en tenant compte de l'accessibilité et de l'inclusion, offrant un accès égal à l'ensemble des Canadiens.
- Faciles à trouver et à parcourir, avec des renseignements centralisés et des documents accessibles qui soutiennent les utilisateurs ayant des capacités diverses.
- Soutenus par des données, alors que des équipes chargées des programmes sont formées pour comprendre des besoins diversifiés et y répondre.

État actuel

Les consultations ont montré que l'accessibilité n'est pas systématiquement intégrée à la conception et à la mise en œuvre des programmes à RNCan. Dans le cas des personnes ayant des capacités diverses, ces lacunes peuvent compliquer l'accès aux services, la pleine participation et la présentation d'une rétroaction. Ces obstacles comprennent ce qui suit :

- Les considérations relatives à l'accessibilité sont souvent ajoutées tardivement à la conception du programme.
- La consultation des personnes ayant des capacités diverses est limitée lors de l'élaboration des services.
- Le matériel du programme et les communications ne sont pas toujours offerts dans des formats accessibles.
- Il existe peu de mécanismes de rétroaction pour améliorer l'accessibilité des services.

Ces enjeux montrent que l'accessibilité ne fait pas encore partie intégrante du processus d'élaboration des programmes de RNCan. Il est essentiel de tenir compte de ces obstacles pour fournir des services inclusifs, réceptifs et accessibles à tous.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

Élaboration de programmes en fonction de données :

Mettre en place un système de gestion de l'information robuste afin de fournir rapidement des renseignements précis et fiables, conformément aux normes d'accessibilité.

- **Collecte de données sur l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) dans les programmes et services :** RNCan continuera d'utiliser l'ACS Plus pour recueillir des données désagrégées sur les personnes ayant des capacités diverses dans certains programmes. Cela permet de recenser la manière dont les différents groupes utilisent les services et de soutenir les améliorations ciblées en matière d'accessibilité. Une formation est prévue pour renforcer l'application de l'intersectionnalité dans le cadre de l'ACS Plus, afin d'aider les équipes à mieux comprendre les obstacles qui se chevauchent et les divers besoins.

Programmes et services inclusifs et accessibles :

Veiller à ce que tous les programmes et services soient conçus en tenant compte de l'accessibilité et de l'inclusion et qu'ils soient faciles à trouver et à utiliser.

- **L'accessibilité dans la conception des programmes et la politique :** RNCan continuera à intégrer l'accessibilité à la conception des programmes au moyen de cadres axés sur l'équité. De nombreux programmes utilisent l'ACS Plus pour déceler et éliminer les obstacles auxquels font face les groupes sous-représentés, y compris les personnes ayant des capacités diverses. Des exemples clés sont énumérés ci-dessous.
- **Initiative pour des maisons plus vertes :** RNCan continuera d'améliorer l'accessibilité dans le cadre de l'Initiative canadienne pour des maisons plus vertes, y compris le Programme pour la conversion abordable du mazout à la thermopompe. Les demandeurs sont incités à demander des mesures d'adaptation à tout moment. Des formats accessibles sont offerts aux personnes souffrant d'un trouble visuel ou cognitif. Le programme soutient également les ménages à faible revenu et à revenu médian, aidant ainsi à

réduire les obstacles financiers pour les personnes ayant des capacités diverses.

- **Programme des énergies renouvelables intelligentes et de trajectoires d'électrification** : RNCan continuera d'exiger des bénéficiaires de fonds qu'ils respectent les engagements en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDÉA). Les promoteurs doivent soumettre des plans ou adopter des engagements reconnus pour réduire les obstacles et promouvoir l'inclusion de la main-d'œuvre. Jusqu'à maintenant, les projets soutenus dans le cadre de ces trajectoires devraient créer plus de 250 emplois pour des personnes ayant des capacités diverses.
- **Stratégie sur des emplois durables** : RNCan continuera de soutenir la *Loi canadienne sur les emplois durables* et d'élaborer son Plan d'action sur les emplois durables d'ici la fin de 2025. L'accessibilité sera un élément clé de cette stratégie afin de garantir une participation inclusive à la transition du Canada vers une économie carboneutre.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants seront utilisés pour mesurer les progrès réalisés par RNCan pour offrir des programmes et des services accessibles :

Programmes et services inclusifs et accessibles :

- Les mises à jour concernant les programmes sont recueillies, suivies pour évaluer les progrès au fil du temps et communiquées chaque année à l'aide des rapports d'étape sur l'accessibilité de RNCan.

Note relative à la mesure : RNCan étudiera les possibilités d'élaborer des indicateurs de rendement supplémentaires liés à l'utilisation de données désagrégées et à la formation sur l'ACS Plus, afin de mieux évaluer la manière dont les équipes de programme mettent en application des approches inclusives et intersectionnelles en matière d'accessibilité.

Domaine prioritaire : Approvisionnement

RNCan s'est engagé à faire de l'accessibilité un élément central du processus d'achat de biens et de services. Nous cherchons à assurer un avenir lors duquel l'accessibilité sera intégrée à chaque étape du processus d'approvisionnement.

État souhaité

Voici les pratiques de RNCan en matière d’approvisionnement :

- Inclusif dès la conception, l’accessibilité étant intégrée à la planification, à la demande de soumissions, à l’évaluation et à la gestion du contrat.
- Soutenu par des outils pratiques et des lignes directrices qui aident les employés à mettre en application les normes d’accessibilité et les pratiques exemplaires tout au long du processus d’approvisionnement.

État actuel

Les consultations ont montré que l’accessibilité n’est pas systématiquement intégrée aux processus d’approvisionnement de RNCan. Cela crée des obstacles lors de l’achat de biens et de services qui devraient soutenir l’inclusion. Ces obstacles comprennent ce qui suit :

- Les exigences en matière d’accessibilité ne figurent pas toujours dans les documents d’approvisionnement.
- Les fournisseurs et les entrepreneurs peuvent ne pas respecter les normes d’accessibilité.
- Les employés ne disposent pas de lignes directrices claires sur la manière d’acheter des biens et des services accessibles.

Mesures à court terme pour atteindre l’état souhaité

Soutien au personnel en matière d’approvisionnement :

Veiller à ce que les employés disposent d’outils pratiques et des lignes directrices qui les aident à mettre en application les normes d’accessibilité et les pratiques exemplaires tout au long du processus d’approvisionnement.

- **Offre à commandes en matière d’accessibilité** : La Direction générale des communications de RNCan, en collaboration avec l’e-procurement, créera une offre à commandes ministérielle pour aider les employés à acheter des documents réservés au public, des formulaires pouvant être remplis et d’autres produits accessibles. Cela permettra aux équipes d’avoir accès à des fournisseurs qualifiés qui comprennent les normes d’accessibilité du gouvernement du Canada.

Pratiques d’approvisionnement inclusives :

Veiller à ce que l'accessibilité soit intégrée à la planification, à la demande de soumissions, à l'évaluation et à la gestion du contrat.

- **Examen et approbation de l'accessibilité :** La Direction générale des communications de RNCAN continuera d'examiner les énoncés des travaux (EDT) pour les produits, comme les rapports, les infographies et les vidéos, afin de s'assurer que des dispositions relatives à l'accessibilité sont incluses. L'équipe vérifie également les produits définitifs des fournisseurs pour s'assurer qu'ils répondent aux exigences en matière d'accessibilité.

Indicateurs de rendement

Les indicateurs suivants seront utilisés pour mesurer les progrès réalisés par RNCAN pour assurer un approvisionnement accessible :

Pratiques d'approvisionnement inclusives :

- Nombre d'EDT examinés et nombre de validations en matière d'accessibilité effectuées, y compris le temps et les ressources nécessaires pour respecter les normes d'accessibilité.

Note relative à la mesure : RNCAN étudiera les possibilités d'élaborer des indicateurs de rendement supplémentaires liés à l'utilisation et à la connaissance de l'offre à commandes en matière d'accessibilité, afin de mieux suivre les progrès et les répercussions.

Domaine prioritaire : Transport

RNCAN s'engage à offrir des options de transport inclusives, accessibles et adaptées aux besoins de tous les employés. Nous cherchons à assurer un avenir dans le cadre duquel le transport soutient l'équité en matière d'emploi, y compris pour les personnes vivant dans des régions éloignées ou travaillant sur le terrain.

État souhaité

Les services de transport de RNCAN correspondent à ce qui suit :

- Entièrement accessibles, efficaces et souples pour répondre aux divers besoins des employés et des visiteurs.

État actuel

Bien que certains travaux sur le terrain soient intrinsèquement inaccessibles, il existe des possibilités sûres de participation pour les personnes ayant des capacités diverses, ce qui rend leur inclusion dans les rôles scientifiques essentielle.

Les consultations ont permis de déceler l'obstacle principal suivant :

- Le processus à suivre pour présenter une demande de véhicule par l'intermédiaire du parc automobile de RNCAN nécessite des approbations répétées pour le même besoin en matière d'accessibilité, ce qui entraîne des retards inutiles et crée un stress et de la frustration supplémentaires pour l'employé qui fait la demande.

Cela montre que l'accessibilité ne fait pas encore partie intégrante de la manière dont RNCAN gère les services de transport. Il est essentiel de combler ces lacunes pour que tous les employés puissent se déplacer en toute sécurité.

Mesures à court terme pour atteindre l'état souhaité

1. Services de transport accessibles :

Veiller à ce que les services de transport soient entièrement accessibles, efficaces et souples, afin de répondre aux divers besoins des employés et des visiteurs.

- **Nouvelle plateforme pour les voyages du gouvernement du Canada :** Le 18 septembre 2025, RNCAN est passé à la nouvelle plateforme réservée aux déplacements du gouvernement du Canada, Neo, offerte par American Express Global Business Travel (Amex GBT). Les employés qui ont besoin d'une assistance pour leurs déplacements peuvent actuellement communiquer avec le centre d'appels d'Amex GBT par courriel, par téléphone ou par téléimprimeur. En réaction aux commentaires reçus, Services publics et Approvisionnement Canada demandera l'ajout d'un module d'accessibilité dans le nouveau portail réservé aux déplacements, permettant aux employés d'indiquer leurs besoins lors de la réservation.
- **Comprendre les obstacles à l'accès au parc :** RNCAN examinera la manière dont sont gérées les demandes pour des véhicules liées à l'accessibilité, en particulier lorsque des approbations répétées peuvent être à l'origine de retards et de frustrations.

Indicateurs de rendement

Services de transport accessibles

Les indicateurs suivants seront utilisés pour mesurer les progrès réalisés par RNCan pour créer des solutions de transport accessibles :

- Pourcentage de demandes de mesures d'adaptation pour les services de transport accessibles approuvées pendant que l'employé est en déplacement.
- Obstacles documentés à l'accès aux véhicules, avec des recommandations pour améliorer l'accessibilité du processus de présentation d'une demande pour un véhicule.

Note relative à la mesure :

Cet indicateur de rendement deviendra mesurable lorsque la plateforme de voyage Neo du gouvernement du Canada comprendra un module d'accessibilité permettant aux employés de préciser leurs besoins en matière de mesures d'adaptation au cours du processus de réservation.

Surveillance et établissement de rapports

RNCan s'engage à établir des rapports transparents et responsables sur l'accessibilité. Alors que le précédent plan sur l'accessibilité ne comportait pas d'indicateurs de rendement particuliers, le présent plan triennal présente des indicateurs mesurables clairs et concrets afin de mieux suivre les progrès et les résultats. RNCan surveillera et évaluera les progrès de chaque indicateur de rendement et rendra compte de ces progrès chaque année au moyen des rapports d'étape du Plan d'action sur l'accessibilité de RNCan.

Le Conseil consultatif sur l'accessibilité de RNCan (CCAR) a joué un rôle déterminant dans l'élaboration du PAAR 2022-2025, en mettant en avant les commentaires des membres du réseau et des groupes clés sur les obstacles et les possibilités d'amélioration de l'accessibilité à l'échelle du Ministère. Alors que le Ministère continue de renforcer ses processus de planification et de consultation, un examen de la gouvernance est en cours pour rationaliser les structures, réduire le chevauchement et garantir une efficacité continue.

Conclusion

Dans le cadre de ce PAAR renouvelé, RNCan, l'OIP et l'APN confirment leur engagement à favoriser un milieu de travail qui est inclusif, accessible et équitable. S'appuyant sur les efforts déployés dans le passé, le PAAR comprend désormais de nouveaux indicateurs de rendement et une surveillance accrue afin de garantir des progrès mesurables et durables.

L'accessibilité n'est pas un objectif ponctuel, mais une responsabilité permanente. Nous continuerons à tirer des leçons des expériences vécues, à nous adapter en fonction de la rétroaction et à mettre en application les pratiques exemplaires, afin que l'accessibilité soit intégrée à tout ce que nous faisons.

Notre vision est celle d'un RNCan au sein duquel l'accessibilité est une seconde nature, les obstacles sont éliminés avant qu'ils surviennent et les personnes ayant des capacités diverses sont considérées comme essentielles à l'avancement du travail du ministère pour la population canadienne.

Renseignements généraux

Dans cette section

- [Membres du public](#)
- [Employés de RNCan](#)
- [Rétroaction par la poste](#)
- [Processus de rétroaction](#)
- [Personne désignée](#)

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

- La manière dont nous mettons en œuvre le Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada 2025-2028;
- Les obstacles auxquels se heurtent nos employés ou les personnes qui interagissent avec RNCan, l'OIP et l'APN.

Nous pouvons également fournir le PAAR ou la rétroaction l'accompagnant dans d'autres formats, y compris en format imprimé, en gros caractères, en braille, en format audio et en format électronique. 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*.

Membres du public

- Pour une rétroaction téléphonique : 1 855 525-9293 (sans frais au Canada) ou 343-292-6096
- Pour une rétroaction électronique : Courriel : ee-diversity-diversite-ee@nrcan-rncan.gc.ca
- Pour le [formulaire électronique](#) en ligne : 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 : 1 866 943-4141 (sans frais) ou 613-943-4141
- Pour une rétroaction électronique : Courriel : ee-diversity-diversite-ee@nrcan-rncan.gc.ca.
- Pour le [formulaire électronique](#) en ligne : Si vous présentez une rétroaction à l'aide du formulaire électronique, sélectionnez l'option « Ministériel/autre » dans le menu déroulant. Sélectionnez ensuite Rétroaction sur l'accessibilité. Prenez note que vous pouvez soumettre vos commentaires de manière anonyme en laissant les champs d'information vides.

Rétroaction par la poste

Ressources naturelles Canada
Secteur de la gestion et des services intégrés
Direction générale des personnes et de la culture

Équipe des partenariats, de l'accessibilité, de la collectivité et de l'équité
580, rue Booth
Ottawa (Ontario) 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 pour les relations avec les médias](#) habituelles de RNCan pour tous les portefeuilles visés par le présent plan.

Processus de rétroaction

Nous confirmerons la réception de toute rétroaction comportant des données d'identification, en nous efforçant de le faire dans un délai de trois à cinq jours ouvrables, conformément à nos normes. Les accusés de réception seront envoyés par la même méthode que celle par laquelle la rétroaction a été reçue.

Tous les commentaires, qu'ils soient anonymes ou identifiés, seront pris en considération de la même manière et inclus dans les rapports d'étape et les mises à jour internes régulières. Cependant, veuillez noter que nous ne sommes pas en mesure de fournir des réponses directes aux commentaires anonymes.

Personne désignée

Karine McNeely
Ressources naturelles Canada
Gestionnaire, Partenariats, accessibilité, collectivité et équité
Direction générale des personnes et de la culture,
Secteur de la gestion et des services intégrés

Glossaire

CEA

Centre d'expertise en adaptation – Service interne de RNCan 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.

Handicap

Toute déficience, y compris une incapacité physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle – ou une limitation fonctionnelle – qu'elle soit de nature permanente, temporaire ou épisodique, évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, entrave la pleine et égale participation d'une personne à la société.

Obligation d'adaptation

Obligation de prendre des mesures visant à éliminer les inconvénients pour les employés et les employés potentiels. L'obligation s'applique aux inconvénients découlant 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*.

OIP

Office des indemnisations pétrolières.

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 numérique

Outil volontaire qui facilite l'adaptation en plaçant l'employé au centre du processus relatif aux mesures 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.

LSQ

Langue des signes québécoise.

CCAR

Renvoie à Conseil consultatif sur l'accessibilité de RNCan – Au moyen d'une collaboration, le CCAR recommande des stratégies pour améliorer l'accessibilité dans tout le ministère.

PAAR

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

Neurodiversité

Renvoie à la façon dont les schémas de pensée et les traits de comportement varient chez les humains. Le terme « neurodivergent » peut décrire les personnes sur le spectre de l'autisme et toute personne dont les schémas de pensée ou de comportement sont différents sur le plan neurologique. Les personnes « non autistes » ne présentent habituellement pas de schémas de pensée ou de comportements autistiques ou neurologiques atypiques. Les milieux de travail qui optimisent les tâches non autistes peuvent ne pas répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Les personnes non autistes peuvent supposer que leur expérience du monde est unique ou la seule correcte.

APN

Administration du pipe-line du Nord.

RNCan

Ressources naturelles Canada.

SAFF

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

Annexe A. 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 ayant des capacités diverses, peu importe leur appartenance au Réseau (affiliation), par l'intermédiaire 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.
-

Annexe B. RNCAN en bref

RNCAN est un ministère à vocation scientifique qui compte environ 4 800 employés, dont bon nombre occupent des postes scientifiques et techniques spécialisés dans la gestion durable des ressources naturelles du Canada. Près de la moitié de l'effectif travaille hors de la région de la capitale nationale, y compris dans des endroits éloignés et sur le terrain. Cette vaste présence offre des possibilités, mais présente aussi des défis uniques en matière d'accessibilité liés aux milieux de travail, aux transports et au travail sur le terrain.

Depuis le premier PAAR (2022-2025), RNCAN a amélioré l'accessibilité en précisant les processus relatifs aux mesures d'adaptation, en mettant à l'essai un financement centralisé et en augmentant la sensibilisation. Pourtant, des obstacles liés aux attitudes et des lacunes systémiques continuent de nuire à la pleine inclusion.

La pandémie de COVID-19 a accéléré le travail hybride, les investissements numériques et une approche axée sur la « souplesse par défaut », soulignant l'importance de l'accessibilité dans les environnements physiques et virtuels. Elle a également mis en évidence des défis permanents en matière d'inclusion, de communication, de transfert de connaissances, de conception accessible et de soutien au chapitre de la santé mentale.

RNCAN reconnaît que l'inclusion nécessite un effort continu. Le renforcement de la reddition de comptes des cadres supérieurs, l'acquisition de connaissances en matière d'accessibilité et l'intégration de pratiques inclusives restent essentiels pour créer un milieu de travail exempt d'obstacles, favorable et psychologiquement sûr.

Le renouvellement du Plan d'action sur l'accessibilité de Ressources naturelles Canada confirme notre engagement à éliminer les obstacles et à faire avancer l'accessibilité en collaboration avec les personnes ayant des capacités diverses. Il s'agit à la fois d'une réflexion sur nos progrès et d'une étape pour atteindre l'objectif du gouvernement du Canada d'une fonction publique sans obstacle d'ici 2040.

Annexe C. Vue d'ensemble de l'Office des indemnisations pétrolières

La *Loi d'urgence sur les approvisionnements d'énergie* (LUAE) a été promulguée en 1979 pour soutenir les mesures fédérales en réaction à un choc pétrolier mondial. La LUAE a pour objectif de fournir un moyen de conserver les réserves d'énergie au Canada pendant les périodes d'urgence nationale attribuables à des pénuries ou à des perturbations du marché qui ont une incidence sur la sécurité et le bien-être nationaux ainsi que la stabilité économique du Canada.

La LUAE prévoit la création d'un Office des indemnisations pétrolières (OIP) pour gérer les programmes d'approvisionnement en carburant lorsque la Loi est activée. Si le cabinet fédéral déclarait une situation d'urgence et la législation était mise en œuvre, l'OIP pourrait mettre en place des mesures, comme le rationnement de l'essence ou la répartition du pétrole, entre autres, afin de gérer la situation d'urgence en matière de carburant.

La LUAE contient une disposition relative à la création de l'Office des indemnisations pétrolières (OIP). L'OIP serait présidé par le sous-ministre de Ressources naturelles Canada et comprendrait jusqu'à six membres supplémentaires nommés par le gouverneur en conseil.

Depuis son adoption, la LUAE n'a jamais été mise en application en raison de perturbations visant l'approvisionnement mondial. La LUAE n'a pas atteint son seuil d'activation, ce qui fait en sorte que l'OIP est inactif. Bien que l'OIP reste inactif et ne compte aucun autre membre de son conseil d'administration ni aucun expert en la matière ou employé de RNCAN, son inclusion dans le présent plan garantit que toute mesure d'urgence future serait mise en œuvre d'une manière accessible et inclusive.

Annexe D. Vue d'ensemble de l'Administration du pipe-line du Nord

Établie lors de la proclamation de la *Loi sur le pipe-line du Nord* en avril 1978, l'Administration du pipe-line du Nord (APN) est chargée de superviser la planification et la construction par le groupe Foothills de la partie canadienne du projet de gazoduc acheminant du gaz naturel de la route de l'Alaska. Depuis 2003, le ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles est responsable de la *Loi sur le pipe-line du Nord* ainsi que de la gestion et de l'orientation de l'APN.

Le sous-ministre de Ressources naturelles Canada est le commissaire et l'administrateur général de l'APN. Depuis 2013, l'APN fait l'objet d'une réduction graduelle, avec des dépenses d'exploitation annuelles bien inférieures à 400 000 \$ au cours des cinq dernières années, qui font l'objet d'un recouvrement des coûts. L'APN est dotée de ressources au moyen d'arrangements avec RNCan et la Régie de l'énergie du Canada. Ces ressources sont intégrées dans l'administration centrale de ces deux organisations.

Le mandat de l'APN est double. D'abord, elle s'acquitte des responsabilités du gouvernement du Canada en rapport avec le projet de pipeline et facilite la planification et la construction efficaces et expéditives du pipeline, en tenant compte des intérêts locaux et régionaux, en particulier de ceux des Autochtones. Ensuite, elle porte au maximum les avantages sociaux et économiques découlant de la construction et de l'exploitation du pipeline, tout en réduisant au minimum les répercussions négatives que pourrait avoir le pipeline sur le milieu social et sur l'environnement des régions les plus directement touchées.

S'il faut procéder à une relance en raison de la reprise du projet de gazoduc de la route de l'Alaska, l'APN réexaminerait, dans un délai de trois mois, son plan sur l'accessibilité en tenant compte des exigences de la loi et des règlements en vigueur.