



Rapport d'étape annuel sur le plan sur l'accessibilité de la Régie de l'énergie du Canada 2022-2023



Autorisation de reproduction

Le contenu de la publication peut être reproduit à des fins personnelles, éducatives ou sans but lucratif, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission de la Régie de l'énergie du Canada, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que la Régie de l'énergie du Canada soit mentionnée comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie produite en collaboration avec la Régie de l'énergie du Canada ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, faire parvenir un courriel à : info@rec-cer.gc.ca.

Permission to Reproduce

Materials may be reproduced for personal, educational and/or non-profit activities, in part or in whole and by any means, without charge or further permission from the Canada Energy Regulator, provided that due diligence is exercised in ensuring the accuracy of the information reproduced; that the Canada Energy Regulator is identified as the source institution; and that the reproduction is not represented as an official version of the information reproduced, nor as having been made in affiliation with, or with the endorsement of the Canada Energy Regulator.

For permission to reproduce the information in this publication for commercial redistribution, please e-mail: info@cer-rec.gc.ca

© Sa Majesté le Roi de droit du Canada représenté
par la Régie de l'énergie du Canada 2023

Rapport d'étape annuel sur le plan sur l'accessibilité
(Régie de l'énergie du Canada)
N° de cat. NE2-34F-PDF
ISSN 2817-9412

Ce rapport est publié séparément dans les deux
langues officielles. On peut obtenir cette publication
sur supports multiples, sur demande.

Demandes d'exemplaires :

Bureau des publications
Régie de l'énergie du Canada
210-517, Dixième Avenue S.-O.,
Calgary (Alberta) T2R 0A8

Courrier électronique : publications@rec-cer.gc.ca
Fax : 403-292-5503
Téléphone : 1-800-899-1265

Des exemplaires sont également disponibles à la
bibliothèque
Deuxième étage

Imprimé au Canada

© His Majesty the King in Right of Canada as
represented by the Canada Energy Regulator 2023

Annual Progress Report on the Accessibility plan
(Canada Energy Regulator)
Cat No. NE2-34E-PDF
ISSN 2817-9404

This report is published separately in both official
languages. This publication is available upon request
in multiple formats.

Copies are available on request from:

The Publications Office
Canada Energy Regulator
210-517 10 Ave SW,
Calgary AB T2R 0A8

E-Mail : publications@cer-rec.gc.ca
Fax : 403-292-5503
Phone : 1-800-899-1265

For pick-up at the office:
Library
Second floor

Printed in Canada

Table des matières

Renseignements généraux	1
Contexte	2
Message de la présidente-directrice générale.....	3
Sommaire	4
Introduction.....	5
Domaines prioritaires du plan sur l'accessibilité de la Régie et réalisations	6
Progrès réalisés dans le premier domaine prioritaire : emploi	6
Progrès réalisés dans le deuxième domaine prioritaire : environnement bâti	10
Progrès réalisés dans le troisième domaine prioritaire : technologies de l'information et des communications	10
Progrès réalisés dans le quatrième domaine prioritaire : communications, autres que les TIC	11
Progrès réalisés dans le cinquième domaine prioritaire : acquisition de biens, de services et d'installations.....	12
Progrès réalisés dans le sixième domaine prioritaire : conception et prestation de programmes ou de services.....	14
Progrès réalisés dans le septième domaine prioritaire : transport	15
Priorités pour le prochain exercice (année+1).....	15
Consultations	16
Rétroaction	16
Conclusion : Ouvrir la voie à un avenir sans obstacle.....	17
Annexe A – Activités de mobilisation sur l'accessibilité et l'inclusion en 2023	18

Renseignements généraux

Régie de l'énergie du Canada.

- 210-517 10 Av SO, Calgary AB T2R 0A8
- Courriel : info@rec-cer.gc.ca
- Téléphone : 403-292-4800
- Téléphone (sans frais) : 1-800-899-1265
- Télécopieur : 403-292-5503
- Télécopieur (sans frais) : 1-877-288-8803

Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi.

- Réception : De 8 h à 16 h
- Bibliothèque : De 9 h à 16 h

Comment nous faire part de vos commentaires

Prière de communiquer tout commentaire sur le plan d'accessibilité de la Régie à la dirigeante principale des ressources humaines (« DPRH »), à l'adresse accessible@rec-cer.gc.ca. Téléphone : 403-292-4800. Ou en remplissant [ce formulaire](#).

Prière de s'adresser à elle également pour obtenir le plan sur l'accessibilité et le rapport sur celui-ci dans un format accessible ou une description accessible des processus de rétroaction de la Régie visant ce plan.

La Régie compte trois bureaux régionaux situés à Montréal, Vancouver et Yellowknife. Les coordonnées de chacun sont les suivantes :

Bureau de Montréal (Veuillez prendre rendez-vous par courriel ou par téléphone)

- 804-1130 rue Sherbrooke O, Montréal QC H3A 2M8
- Courriel : infomontreal@rec-cer.gc.ca
- Téléphone : 514-283-2763

Bureau de Vancouver (Veuillez prendre rendez-vous par courriel ou par téléphone)

- 219-800 rue Burrard, Vancouver BC V6Z 0B9
- Courriel : infovancouver@rec-cer.gc.ca
- Téléphone : 604-666-3975

Bureau de Yellowknife (Veuillez prendre rendez-vous par courriel ou par téléphone)

- C.P. 2213, 115-5101 50 Av, Yellowknife NT X1A 2P7
- Courriel : infonord@rec-cer.gc.ca
- Téléphone : 867-766-8408

Contexte

Loi canadienne sur l'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) a reçu la sanction royale en juin 2019. Son objectif fondamental est de faire du Canada un pays exempt d'obstacles pour les personnes en situation de handicap d'ici le 1^{er} janvier 2040. Ce chantier colossal exige que l'on relève, élimine et prévienne les obstacles dans les organisations de compétence fédérale, dans les domaines prioritaires suivants :

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

Au cœur de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* figure l'obligation pour les entités de compétence fédérale d'établir et de mettre en œuvre un plan sur l'accessibilité qui décrit les stratégies devant permettre de relever, d'éliminer et de prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires. Pour s'acquitter de cette obligation, la Régie de l'énergie du Canada a préparé son premier plan sur l'accessibilité, qu'elle a transmis au commissaire à l'accessibilité. Ce plan a aussi été rendu public sur les sites Web interne et externe de la Régie le 31 décembre 2022.

Définitions de la Loi canadienne sur l'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* renferme d'importantes définitions qui aident à comprendre sa portée et ses objectifs.

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

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.

Les diverses sections du présent rapport expliquent les efforts qu'a faits l'organisation et les progrès qu'elle a réalisés pour atteindre les objectifs fixés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, en l'occurrence éliminer les obstacles et favoriser l'accessibilité et l'inclusivité. On y explique aussi en détail les consultations qui ont été menées et la rétroaction obtenue ainsi que les mesures prises pour améliorer l'accessibilité.

Message de la présidente-directrice générale

La mission de la Régie est d'assurer l'acheminement sécuritaire et efficace de l'énergie partout au Canada et dans le monde, tout en appliquant les normes de sécurité et environnementales les plus élevées qui soient. Notre équipe dévouée, présente d'un océan à l'autre, évolue dans un environnement hybride qui met en lumière notre engagement en matière d'accessibilité, d'équité et d'inclusion.



Notre rapport d'étape sur le plan sur l'accessibilité dénote notre engagement à mettre en œuvre notre plan initial pour 2023-25, comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Ce plan concorde avec le plan stratégique de la Régie, y compris pour les livrables comme la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, l'initiative de milieu de travail hybride et les engagements contenus dans le plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-24.

Le présent rapport fait également état de nos réalisations dans la promotion de la diversité et la création d'un milieu exempt d'obstacles. Parmi les 31 mesures répertoriées dans le plan sur l'accessibilité 2023-25 de la Régie, je suis fière de signaler que 11 d'entre elles ont été réalisées et que des progrès ont été accomplis pour les 20 autres. Ces premières réalisations témoignent de notre engagement à créer un milieu inclusif et accessible. S'il y a lieu, certes, de saluer nos progrès, nous restons modestes, sachant qu'il reste encore beaucoup à faire avant d'atteindre nos buts.

La Régie adhère entièrement à la vision du gouvernement du Canada de créer un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur les progrès réalisés à l'égard de notre plan sur l'accessibilité, qui nous aideront, à n'en pas douter, à éliminer les obstacles à la Régie.

Tracy Sletto
Présidente-directrice générale
Régie de l'énergie du Canada

Sommaire

Le rapport sur l'accessibilité de la Régie confirme son engagement à promouvoir l'inclusivité et l'accessibilité, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il traite des sept domaines prioritaires, à l'image de son plan sur l'accessibilité, et offre une analyse détaillée des progrès réalisés dans chacun, ainsi que des discussions auxquelles chaque domaine a donné lieu.

Notre démarche pour la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité est fermement ancrée dans les progrès qui ont été réalisés par l'adoption de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance de l'organisation en 2022. L'intégration de la feuille de route et du plan sur l'accessibilité témoigne de notre engagement à promouvoir un milieu plus inclusif, plus équitable et plus diversifié, voué au bien-être de tous.

Pour la préparation de notre plan sur l'accessibilité, nous avons fait un examen des initiatives en cours, que nous avons rattachées à nos engagements et nos stratégies à long terme ainsi qu'à nos efforts d'amélioration continue. L'établissement d'un ordre de priorité dans nos actions nous a permis d'arriver à un plan qui est non seulement réalisable, mais aussi réaliste, et qui assure une cohérence à la grandeur de l'organisation. Vu les multiples initiatives déjà en cours, les possibilités de progrès supplémentaires sont nombreuses.

Principales actions réalisées :

1. établissement de responsabilités pour la direction en matière de gestion du rendement;
2. plus grande transparence pour communiquer les mesures d'adaptation aux étapes de l'examen d'une demande;
3. renforcement des mesures d'adaptation lors de l'acquisition de technologies de l'information et des communications (« TIC »);
4. mise en place de formations sur l'approvisionnement accessible;
5. intégration d'un volet sur la protection des renseignements personnels à la formation sur l'approvisionnement accessible;
6. prise en compte de facteurs liés à l'accessibilité dès le début des processus d'approvisionnement;
7. simplification des procédures d'approvisionnement pour tenir compte des mesures d'adaptation;
8. mise à profit efficace de l'équipement du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (« AATIA ») pour évaluer l'efficacité des mesures d'adaptation;
9. campagne réussie d'auto-identification ayant réduit de façon marquée la sous-représentation des personnes en situation de handicap, de 29 en 2022 à 16 en 2023, comme en témoigne le Rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2023;
10. révision des politiques en matière d'inconduite;
11. création d'un poste de champion de l'accessibilité.

Ces premières réalisations témoignent de notre engagement à créer un milieu inclusif et accessible. S'il y a lieu, certes, de saluer nos progrès, nous restons modestes, sachant qu'il reste encore beaucoup à faire avant d'atteindre nos buts.

Au cours du prochain exercice, une attention particulière sera accordée à ce qui suit :

1. intégration des facteurs du Passeport pour l'accessibilité à notre milieu de travail hybride;
2. poursuite des formations générales et ciblées sur l'accessibilité;
3. inclusion des facteurs liés à l'accessibilité à nos programmes, politiques et processus;
4. embauche, promotion et maintien en poste de personnes en situation de handicap.

Quant à l'avenir, nous étudierons la rétroaction reçue sur le plan sous l'angle de notre engagement à toujours nous améliorer et celui de contribuer à créer un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040.

Introduction

Le présent rapport sur l'accessibilité témoigne de l'engagement de la Régie de l'énergie du Canada à promouvoir l'inclusivité et l'accessibilité, en nous alignant sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et son objectif premier de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Cette loi fédérale adoptée en 2019 crée un nouveau paradigme pour la recherche, l'élimination et la prévention des obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap, qu'ils soient physiques, architecturaux, technologiques ou liés aux comportements, à l'information ou aux communications, ou encore de nature systémique ou résultant de politiques.

Elle jette aussi les bases dans sept domaines prioritaires : l'emploi, l'environnement bâti (bâtiments et espaces publics), les technologies de l'information et des communications (« TIC »), les communications (autres que les TIC), l'acquisition de biens, de services et d'installations, la conception et la prestation de programmes et de services et le transport, ce qui inclut les fournisseurs œuvrant au-delà des limites provinciales ou des frontières internationales. Cette démarche vise à faciliter une participation pleine et égale des personnes en situation de handicap dans la société, reconnaissant ainsi leurs nombreuses capacités.

La création du poste de commissaire à l'accessibilité est un élément central de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, car c'est à lui qu'incombe l'application de la loi et du *Règlement canadien sur l'accessibilité* qui l'accompagne. Habilité à faire des inspections, à rendre des ordonnances de production et de conformité et à imposer des sanctions administratives pécuniaires, le commissaire se trouve aux avant-postes pour mesurer les progrès réalisés en matière d'accessibilité, assurant par le fait même une reddition de comptes et la conformité dans les domaines de compétence fédérale. Un principe fondamental de la loi, désigné « Rien sans nous », exige que les personnes en situation de handicap soient activement consultées pour la préparation de lois, de politiques et de programmes qui les touchent directement de manière à favoriser l'inclusivité et l'équité.

La Régie souscrit à la vision articulée dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et a pris des mesures fermes en la matière pour promouvoir l'accessibilité dans sa sphère d'activités. Cet engagement ressort de son premier plan sur l'accessibilité pour 2023-25. Ce plan est l'aboutissement de vastes consultations auprès du personnel de la Régie et d'une recherche menée sur les obstacles à l'accessibilité.

La rétroaction est un élément clé de la création des initiatives de la Régie en matière d'accessibilité. L'organisation sollicite activement des commentaires sur son plan sur l'accessibilité et s'engage à y donner suite par les mêmes mécanismes que ceux employés pour les recueillir. Ce dialogue ouvert participe à l'amélioration continue et aide la Régie à constamment s'adapter et à rajuster ses stratégies.

Plusieurs initiatives dignes de mention dénotent l'engagement de la Régie à promouvoir l'accessibilité et à cultiver un milieu exempt d'obstacles. Qu'il s'agisse de la préparation de son plan sur l'accessibilité ou de la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, la Régie veille à ce que ses services soient accessibles à toute la population canadienne. Ses efforts s'attaquent à l'élimination des obstacles en milieu de travail, à la promotion d'un milieu inclusif et à l'assurance que tous ont des chances égales. Le parcours vers la création d'un Canada exempt d'obstacles est un projet collectif transformateur auquel la Régie souscrit et souhaite être associée.

Le présent rapport donne un aperçu des mesures mises en place jusqu'à maintenant, des difficultés rencontrées et des initiatives qui se profilent à l'horizon. Tout en faisant état de nos progrès, nous réitérons notre engagement à créer un Canada exempt d'obstacles et à favoriser un milieu inclusif et accessible pour tous.

Domaines prioritaires du plan sur l'accessibilité de la Régie et réalisations

Le plan sur l'accessibilité 2023-25 de la Régie est l'aboutissement de consultations du personnel, d'une recherche sur les obstacles à l'accessibilité et du recensement de solutions possibles.

Les sept domaines prioritaires mentionnés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et les réalisations de la Régie à l'égard de chacun ont été l'objet de discussions durant l'exercice. La présente section fait un tour d'horizon détaillé des avancées réalisées.

Progrès réalisés dans le premier domaine prioritaire : emploi

La Régie a fait des progrès importants en ce qui a trait à l'emploi de personnes en situation de handicap, en arrimant ses efforts sur les grands objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada. La présente section explique en détail les avancées réalisées à l'égard du premier domaine prioritaire, l'emploi.

Pour s'associer à l'engagement du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap d'ici 2025, la Régie a lancé plusieurs initiatives clés.

Ces efforts ont reposé sur la prise de conscience des écarts qui existent actuellement dans son effectif sur le plan de la représentation. Le Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2020-21 de la Régie a fait ressortir une forte sous-représentation des personnes en situation de handicap dans son effectif, celles-ci constituant 3,3 % de son personnel alors que leur disponibilité sur le marché du travail est de 8,8 %. Cette situation a laissé à penser qu'il existe des obstacles systémiques à l'emploi pour les personnes en situation de handicap dans l'organisation, plus particulièrement chez les professionnels, les superviseurs et le personnel administratif.

Pour redresser la situation, la Régie a adopté des mesures à plusieurs volets.

Campagne d'auto-identification – Consciente de la nécessité d'une meilleure représentation, la Régie a lancé une campagne d'auto-identification pour inciter les employés à déclarer volontairement leur situation de handicap. Cette initiative a permis de réduire considérablement la sous-représentation des personnes en situation de handicap, qui est passée de 29 en 2021-22 à 16

en 2022-2023, comme en font foi les rapports sur l'équité en matière d'emploi. Cette réalisation fait ressortir l'engagement de l'organisation à se constituer un effectif diversifié.

Formation sur les préjugés et les obstacles – Les modifications apportées à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) ont été mises en œuvre par le truchement d'ateliers et de formations à l'intention des gestionnaires de la Régie. Cette démarche proactive a comme objectif d'éliminer les préjugés et les obstacles dans l'embauche de membres de groupes en quête d'équité en matière d'emploi et d'assurer l'égalité des chances au moment du recrutement.

Amélioration des évaluations et de l'accessibilité au site Web – Des améliorations ont été apportées à l'évaluation des candidats, ainsi qu'au site Web de la Régie, à ses énoncés des critères de mérite et à ses lettres d'offre d'emploi. Ces changements cadrent en tous points avec les objectifs de son plan sur l'accessibilité, à savoir l'élimination des obstacles pour les personnes en situation de handicap.

Instauration du Passeport pour l'accessibilité – La Régie a adopté le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, qui permet aux employés de la fonction publique de répertorier les obstacles auxquels ils peuvent faire face au travail, ainsi que les outils d'adaptation et les mesures de soutien qui sont nécessaires à leur réussite. C'est aux gestionnaires qu'il incombe de veiller à ce que chaque employé dispose des outils et du soutien dont il a besoin, notamment en matière d'adaptation. Pour les personnes en situation de handicap, des mesures d'adaptation en milieu de travail sont essentielles pour qu'elles puissent vivre une expérience professionnelle sous le sceau de la sécurité et de l'efficacité. Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC simplifie ce processus, en servant de dossier dans lequel sont conservées les ententes intervenues entre un employé et son organisation. La particularité du passeport, c'est qu'il accompagne l'employé pendant toute sa carrière à la fonction publique, ce qui élimine du coup la nécessité de renégocier chaque fois des ententes déjà conclues s'il change d'emploi. Actuellement adopté par plusieurs ministères, le passeport vise à réduire les retards, à éliminer la confusion et à améliorer la mobilité des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap.

Recrutement au salon de l'emploi de l'Initiative David C. Onley – La Régie a pris part, le 9 novembre 2023, au salon de l'emploi du gouvernement du Canada à l'intention des étudiants et des nouveaux diplômés en situation de handicap. Cet événement s'inscrivait dans le cadre de l'Initiative David C. Onley pour l'emploi et l'entrepreneuriat. Cette initiative, dirigée par l'Université Carleton et financée par le gouvernement de l'Ontario, est un partenariat entre quatre établissements d'enseignement postsecondaire d'Ottawa. Son but premier est l'acquisition de connaissances et la disponibilité de ressources et d'outils pour aider les étudiants en situation de handicap à se préparer à l'emploi et à réaliser leurs aspirations professionnelles.

Progrès réalisés dans l'adaptation du milieu de travail – Au chapitre des mesures d'adaptation du milieu de travail, le personnel de la Régie a joué un rôle crucial pour faire avancer l'engagement de celle-ci sur l'inclusivité et le soutien aux personnes en situation de handicap. En voici des exemples.

Amélioration des communications et du soutien pour l'accessibilité et l'adaptation – Le personnel de la Régie s'emploie activement à améliorer les communications et le soutien en matière d'accessibilité et d'adaptation. Ainsi, des processus liés à l'obligation d'adaptation ont été incorporés à deux modules de la formation des Relations de travail à l'intention des chefs.

Information aux employés participant aux processus d'adaptation sur le programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (« AATIA ») – Le

personnel de la Régie est résolu à corriger la méconnaissance des employés du programme d'AATIA. À cette fin, une formation axée sur l'obligation d'adaptation a été donnée en décembre 2023. Celle-ci renferme des renseignements essentiels sur le processus d'AATIA pour s'assurer que les employés sont bien informés sur les mesures d'adaptation disponibles.

Le personnel de la Régie ne ménage aucun effort pour favoriser un milieu de travail accessible et positif qui cadre avec les objectifs plus vastes de la Régie de promouvoir la diversité et l'inclusivité dans le milieu de travail.

Progrès réalisés dans les processus d'embauche

Au chapitre de l'emploi, le personnel des Ressources humaines de la Régie a joué un rôle prépondérant pour faire progresser l'engagement de celle-ci d'embaucher des personnes en situation de handicap, comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. L'attention a été portée aux processus d'embauche, pour les rendre plus justes et plus inclusifs. Suivent des exemples de l'apport particulier de la Régie aux réalisations visant à éliminer les obstacles dans les processus d'embauche.

Soutien à l'embauche d'étudiants et aux groupes en quête d'équité en matière d'emploi –

Au cours de l'exercice 2023-24, le personnel de la Régie a fait des progrès relativement à l'engagement de celle-ci en matière d'inclusivité et de diversité. Un total de vingt étudiants a été embauché de mai à novembre 2023, dans un effort pour promouvoir la diversité au sein des groupes en quête d'équité en matière d'emploi.

En plus de ces embauches, la Régie a participé au salon de l'emploi du gouvernement du Canada à l'intention des étudiants et des nouveaux diplômés en situation de handicap. Cet événement, qui s'inscrit dans l'Initiative David C. Onley, a permis de mettre en contact du personnel de la Régie et des talents exceptionnels provenant d'établissements renommés, ce qui concorde avec l'objectif du gouvernement d'[embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025](#).

Par sa participation active à cet événement, le personnel de la Régie a rencontré plus de 50



La VP du personnel et du soutien aux effectifs, et son équipe au Salon de l'emploi du gouvernement du Canada pour les étudiants et diplômés récents en situation de handicap.



Ryan Straschnitzki raconte son parcours inspirant de résilience après un événement qui a changé sa vie.

étudiants et réalisé plus de 15 entrevues initiales qui ont donné lieu à 13 entrées dans la nouvelle base de données de la Régie. De plus, l'équipe s'est affairée à accéder à la base de données de

Santé Canada et de l'Agence de la santé publique du Canada, dans laquelle sont répertoriées plus de 400 personnes en situation de handicap, augmentant d'autant les possibilités d'embauches pour pourvoir divers postes.

Semaine nationale de l'accessibilité à la Régie : inspirer la résilience avec Ryan

Straschnitzki Fidèle à son engagement de favoriser un milieu de travail plus accessible et plus inclusif, la Régie a célébré la Semaine nationale de l'accessibilité du 28 mai au 3 juin 2023.

Fait marquant

Au cours de cette importante semaine, la Régie a eu l'honneur d'accueillir Ryan Straschnitzki, survivant de l'accident d'autobus de l'équipe de hockey de Humboldt. Ryan a relaté son parcours empreint de positivité et de résilience, offrant un récit de première main sur la façon de surmonter les difficultés et d'embrasser la vie après un événement bouleversant. Son récit a été un rappel puissant de l'importance de l'inclusivité et du soutien pour les personnes en situation de handicap.

L'engagement de la Régie en action

En plus d'illustrer notre fort intérêt pour la Semaine nationale de l'accessibilité, cet événement a permis de faire ressortir nos actions concrètes pour créer un milieu de travail dans lequel tous, sans égard à leurs capacités, se sentent valorisés et inclus. La présence de Ryan et son récit motivant concordaient parfaitement avec notre mission de devenir un organisme de réglementation meilleur et plus accessible.

En conclusion, les réalisations décrites relativement au premier domaine prioritaire témoignent de l'engagement continu de la Régie à éliminer les obstacles à l'emploi et à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif.

Regard sur l'avenir

En rétrospective, cet événement a renforcé notre engagement à toujours nous améliorer et à poursuivre dans notre cheminement vers un Canada exempt d'obstacles. La Semaine nationale de l'accessibilité a servi de catalyseur à d'autres initiatives et actions qui contribuent à instaurer un milieu de travail plus inclusif et plus positif à la Régie.

En dépit des progrès réalisés, la Régie est consciente du fait que la route vers l'accessibilité et l'inclusivité complètes ne s'arrête pas. L'organisation demeure déterminée à s'attaquer aux obstacles systémiques, à peaufiner ses processus de recrutement et à faire grandir une culture de milieu de travail favorable aux personnes en situation de handicap.

Progrès réalisés dans le deuxième domaine prioritaire : environnement bâti

La Régie est déterminée à créer un environnement bâti inclusif et accessible, en donnant la priorité à ses bureaux et à ses installations publiques. Dans le sillage du deuxième domaine prioritaire du plan sur l'accessibilité, la Régie a mis en œuvre diverses initiatives pour améliorer l'accessibilité, soulignant de la sorte son engagement à l'égard de l'inclusion dans les espaces physiques qui relèvent d'elle.

Améliorations de l'accessibilité – Au cours des dernières années, la Régie a fait des pas de géant pour s'attaquer aux défis que présentaient ses locaux sur le plan de l'accessibilité. Au nombre des initiatives les plus notables, on compte l'installation de boutons d'accès optiques pour toutes les toilettes et les portes de la réception et l'aménagement d'une salle de toilettes et d'un vestiaire entièrement accessibles et non genrés au bureau de Calgary, ce qui contribue à rendre ses locaux plus accueillants. En collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada (« SPAC »), la Régie s'emploie activement à améliorer l'accessibilité à ses bureaux régionaux.

Adaptations du milieu de travail hybride – Par suite de la pandémie de COVID-19, la Régie a lancé un projet pilote de milieu de travail hybride, permettant à son personnel de retourner au bureau. Ce projet pilote a non seulement permis de répondre aux préoccupations concernant l'accessibilité, mais aussi de donner plus de flexibilité. Il est ressorti de la précieuse rétroaction du personnel que le travail à distance était bien accueilli, ce qui s'est manifesté par une plus grande accessibilité et une égalisation des chances pour les employés qui avaient des besoins d'adaptation.

Évaluations de l'accessibilité – Dans le cadre de son engagement à accroître l'accessibilité, la Régie entend mener des évaluations de l'accessibilité physique à ses locaux, pour connaître les améliorations à apporter en priorité et garantir que ses installations sont accessibles à tous. En 2023-24, la Régie s'attachera à définir ces priorités et à évaluer l'accessibilité physique dans l'un de ses bureaux ou des secteurs de ses locaux. Cette approche proactive témoigne de la volonté d'amélioration constante de l'organisation.

Communications et transparence – Bien au fait de l'importance de communications transparentes, la Régie est déterminée à fournir de l'information sur les mesures d'accessibilité à ses locaux dans son intranet et dans les offres d'emploi. Elle vise ainsi à promouvoir l'inclusivité, à attirer des personnes aux talents variés et à s'assurer que les éventuels employés sont bien informés de l'accessibilité à ses installations.

Progrès réalisés dans le troisième domaine prioritaire : technologies de l'information et des communications

La Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada s'attache à rendre les technologies de l'information et des communications (« TIC ») accessibles à tous. Bien que des progrès considérables aient été réalisés, notre engagement continu en matière d'accessibilité exige que nous fassions une évaluation en profondeur des services de TIC externes. Notre démarche consiste à nous aligner sur des normes nationales, à tirer parti des fonctionnalités existantes et à éliminer les obstacles dans la visualisation des données.

Promotion de l'accessibilité aux TIC grâce aux normes du gouvernement – En septembre 2023, la Régie a lancé la phase 1 de son projet d'accessibilité aux TIC. Cette initiative a

pour but de l'arrimer sur les normes du gouvernement du Canada dans ce domaine, en évaluant nos produits de TIC en regard des plans, normes et commentaires des utilisateurs sur l'accessibilité. Le projet, actuellement à l'étape de l'examen technique, comprend l'établissement d'une liste de contrôle et une évaluation des produits qui sont propres à la Régie. Une fois achevée, cette liste sera d'une grande utilité pour établir un ordre de priorité dans la mise en œuvre de mesures favorisant l'accessibilité. Ces efforts culmineront par la rédaction d'un rapport de recommandation détaillé, qui est attendu d'ici la fin de mars 2024.

Conformité aux plus récentes normes sur l'accessibilité des TIC – La Régie reconnaît d'emblée l'importance d'adopter la nouvelle norme du gouvernement du Canada relative à l'accessibilité aux technologies de l'information et des communications dévoilée à l'automne 2022. Cette norme élargit les exigences en matière d'accessibilité pour englober toutes les TIC acquises, mises au point et utilisées dans l'appareil gouvernemental fédéral. La Régie est déterminée à prendre les mesures nécessaires pour se conformer à cette norme.

Mise à profit des fonctionnalités de Microsoft Office pour accroître l'inclusivité – Consciente de la sous-utilisation des fonctionnalités d'accessibilité présentes dans Microsoft Office 365, la Régie s'emploiera à les faire connaître davantage et à promouvoir leur utilisation. Malgré la capacité de ces fonctionnalités d'améliorer considérablement l'accessibilité, leur méconnaissance de la part du personnel pose problème. Des efforts sont en cours pour pallier cette lacune et veiller à ce que tous les employés se prévalent de ces outils.

Surveillance de l'industrie pour des outils de visualisation des données plus accessibles – Désireuse de respecter son engagement d'être une précurseuse en matière d'accessibilité, la Régie poursuit sa surveillance de l'industrie pour être à l'affût des progrès réalisés avec les outils facilitant l'accessibilité, en particulier ceux qui ont trait à la visualisation des données. Reconnaisant l'enrichissement de l'expérience utilisateur que procurent les visualisations de données, elle est au fait de la nécessité de les rendre accessibles à tous, y compris aux personnes qui comptent sur la technologie de synthèse texte-parole.

En conclusion, les initiatives de la Régie en matière de TIC ne se limitent pas au respect de normes nationales; elles dénotent aussi sa détermination à créer un environnement numérique inclusif. Au moyen des projets en cours et des initiatives sur les divers plans de la formation et de la collaboration, nous sommes prêts à surmonter les embûches et à nous assurer que nos services de TIC sont accessibles à tous.

Progrès réalisés dans le quatrième domaine prioritaire : communications, autres que les TIC

Notre engagement à améliorer l'accessibilité des communications à la Régie se traduit par une approche multidimensionnelle misant sur la sensibilisation, la compréhension et l'inclusivité. Comme l'indique notre plan sur l'accessibilité, trois grands volets guident nos efforts : s'attaquer aux préjugés et à la stigmatisation auxquels font face les personnes en situation de handicap, fournir de la formation au personnel sur les questions d'accessibilité et le sensibiliser sur celles-ci et encourager des pratiques de communication inclusives.

Formation et sensibilisation – Le plan sur l'équité en matière d'emploi de la Régie prévoit un examen en profondeur des cours qu'elle offre de manière à mieux informer le personnel de la notion d'accessibilité. Reconnaisant l'importance de promouvoir une culture d'inclusivité au travail, cet exercice s'attache à éliminer les obstacles qui découlent d'une méconnaissance.

Initiatives en matière de langage clair – La promotion de l'utilisation d'un langage clair, en symbiose avec les objectifs stratégiques du gouvernement du Canada, demeure un engagement de la Régie. Des efforts sont en cours pour améliorer la formulation des politiques, procédures et outils et encourager l'utilisation d'un langage simple dans les communications internes et externes. Cette initiative vise à éliminer les obstacles pour les personnes ayant des déficiences neurologiques ou cognitives, pour qui un langage trop complexe peut nuire à leur compréhension.

Instauration des décisions en bref – La Régie n'ignore pas que ses processus décisionnels réglementaires sont complexes et qu'ils peuvent être une source de problèmes pour les personnes ayant une déficience neurologique ou cognitive. Pour cette raison, elle a adopté comme pratique de publier, parallèlement à ses motifs de décision – en particulier dans les dossiers complexes ou de grand intérêt pour le public – un résumé de ceux-ci appelé « Décision en bref ». Bien que des progrès aient été réalisés par la création de modèles et la publication du résumé de certaines décisions plus complexes, l'atteinte de l'objectif de rédiger les textes s'adressant à un lectorat ayant de huit à dix années de scolarité demeure un travail qui se poursuit. À ce jour, cet objectif est atteint à 25 %, ce qui témoigne de notre engagement à améliorer l'accessibilité et la transparence des décisions réglementaires.

En résumé, nos progrès dans le quatrième domaine prioritaire dénotent un engagement général à favoriser un environnement de communication inclusif à la Régie, à éliminer les obstacles et à s'efforcer continuellement d'améliorer l'accessibilité et la compréhension.

Promotion de la neurodiversité à la Régie – récit personnel

Dans un excellent article publié dans l'intranet de la Régie, Kathryn Eagles, spécialiste technique de la protection de l'environnement à la Régie, a décrit ouvertement son expérience à titre de professionnelle neurodivergente. Ayant un trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (« TDAH ») et étant une personne autiste, Kathryn navigue avec difficulté dans une culture de travail qui est souvent modelée pour un type de personnalité donné. Comme participante au [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) du gouvernement du Canada, elle s'emploie à faire connaître l'importance de la diversité des points de vue dans le leadership. Outre ce rôle, Kathryn agit comme mentor auprès d'enfants neurodivergents et insiste sur la nécessité de mettre en place des processus de demande plus inclusifs. Malgré les écueils, l'engagement de Kathryn est clair : « Le monde du travail n'a pas été conçu pour des personnes comme moi, mais je vais trouver un moyen d'y participer à ma façon. » Son récit fait ressortir la détermination de la Régie sur les divers plans de l'inclusivité et de l'accessibilité.



Kathryn Eagles relate avec ouverture son expérience comme professionnelle neurodivergente et fournit de précieuses informations sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

Progrès réalisés dans le cinquième domaine prioritaire : acquisition de biens, de services et d'installations

La Régie s'emploie résolument à promouvoir l'accessibilité dans ses processus d'approvisionnement, en veillant à ce que tous les biens, services et installations tiennent compte

des besoins en matière d'accessibilité et y répondent. Des progrès considérables ont été réalisés pour respecter les engagements contenus dans son plan sur l'accessibilité. Suivent les réalisations qui ont trait au cinquième domaine prioritaire, l'acquisition de biens, de services et d'installations.

Initiatives en matière de formation

- **Formation sur l'approvisionnement accessible** – Le personnel de l'approvisionnement de la Régie a assisté à des séances d'information organisées par Services publics et Approvisionnement Canada (« SPAC »), l'École de la fonction publique du Canada (« EFPC ») et Services partagés Canada (« SPC »), où on a insisté sur l'importance de l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement. Grâce à ces séances, l'équipe comprend maintenant mieux les principes qui guident ces processus.
- **Création d'une boîte d'outils** – La boîte d'outils sur l'approvisionnement accessible et la liste de contrôle s'y rattachant ont été partagées avec plusieurs équipes de la Régie. Ces ressources servent de guide pour l'intégration des facteurs liés à l'accessibilité aux plans d'approvisionnement.

Facteurs relatifs à la protection des renseignements personnels dans l'approvisionnement

- **Formation** – L'équipe de l'approvisionnement a reçu une formation sur la protection des renseignements personnels pour assurer que ces facteurs sont pris en compte dans le traitement des demandes de contrats comportant des exigences d'accessibilité.
- **Examen de la boîte d'outils** – La boîte d'outils et la liste de contrôle sur l'accessibilité ont fait l'objet d'un examen pour inclure en toutes lettres les facteurs liés aux renseignements personnels. Cet examen visait à établir un cadre complet qui respecte les exigences d'accessibilité et de protection des renseignements personnels.
- Inclusion de l'accessibilité dans le formulaire SAP Purchase Requisition Supplementary Information
- Des facteurs liés à l'accessibilité ont été intégrés au formulaire SAP Purchase Requisition Supplementary Information pour veiller à ce que les secteurs tiennent compte de l'accessibilité dans l'établissement des exigences relatives aux contrats. La liste de contrôle sur l'accessibilité dans l'approvisionnement fait partie du document de demande de contrats pour bien marquer la nécessité de prendre en considération ce volet dès le départ.

Simplification des procédures d'approvisionnement pour tenir compte de l'adaptation

- **Examen des processus** – L'équipe de l'approvisionnement s'emploie activement à passer en revue les processus de gestion des demandes de contrats qui comportent des exigences d'accessibilité, en particulier en ce qui a trait aux renseignements personnels. Cet examen vise à simplifier les procédures d'approvisionnement pour rendre ce dernier plus efficient et plus efficace sur le plan des mesures d'adaptation.
- **Utilisation de la boîte d'outils et de la liste de contrôle** – La boîte d'outils sur l'accessibilité et la liste de contrôle s'y rattachant constitueront des ressources essentielles pour l'équipe de l'approvisionnement et le personnel de la Régie. Elles les guideront dans la planification et l'exécution de l'approvisionnement en tenant compte de l'accessibilité.

Mise à profit des possibilités de l'AATIA

- **Intégration de l'AATIA au processus d'approvisionnement** – Après examen, l'équipe de l'approvisionnement a revu les processus pour y intégrer le [programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptative \(« AATIA »\)](#) comme option

d'accessibilité. On recommandera donc ce programme aux clients pendant la planification et l'exécution des processus d'approvisionnement.

Ces réalisations témoignent de l'engagement de la Régie à créer un environnement plus accessible et plus inclusif par le truchement de ses pratiques d'approvisionnement. Les efforts continus de formation, l'adoption de la boîte d'outils et l'amélioration des processus dénotent l'engagement de l'organisation à tenir compte des facteurs liés à l'accessibilité à chaque étape du processus d'approvisionnement.

Progrès réalisés dans le sixième domaine prioritaire : conception et prestation de programmes ou de services

Consciente de l'importance primordiale d'intégrer les facteurs liés à l'accessibilité à la conception et à la prestation de ses programmes et services, la Régie a fait des progrès considérables dans ce domaine prioritaire. Son engagement à prendre en considération ce volet dès le départ fait en sorte que toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap, peuvent participer pleinement aux initiatives de la Régie et en bénéficier.

Ajout de l'optique de l'ACS Plus – La Régie a fait de l'ajout de l'analyse comparative entre les sexes plus (« ACS Plus ») à ses programmes et ses services une priorité, ce qui comprend par défaut des facteurs liés à l'accessibilité. Ainsi, ses initiatives sont élaborées en comprenant parfaitement comment ces facteurs peuvent toucher différentes tranches de la population, dont les personnes en situation de handicap.

Examen des politiques des ressources humaines – Tablant sur son engagement, la Régie a entrepris, début 2022, un examen en profondeur de ses politiques de ressources humaines, qui s'échelonnera sur trois ans. Ces politiques font l'objet d'un examen rigoureux sous l'angle de l'ACS Plus, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité. Il y a lieu de souligner que trois politiques – gestion des talents et du rendement, équité en matière d'emploi, diversité et inclusion et reconnaissance – ont été revues, actualisées et approuvées.

Campagne d'auto-identification de la Régie et progrès réalisés – En mars 2023, la Régie a mené une campagne d'auto-identification pour avoir une meilleure idée de la composition démographique de son effectif. Cette campagne lui a permis de réduire les écarts pour tous les groupes en quête d'équité en matière d'emploi. Il est ressorti de cet exercice que la représentation des personnes en situation de handicap était de 6 %, soit en-deca de leur disponibilité dans la population active (« DPA »), qui s'établit à 8,7 %. Ce constat dénote la nécessité d'intensifier les efforts pour accroître l'inclusion et la représentation des personnes en situation de handicap dans l'organisation.

L'auto-identification est reconnue comme un élément central dans l'élaboration d'initiatives d'accessibilité. Elle permet à l'organisation de prendre des décisions éclairées, de promouvoir des pratiques équitables et de bâtir un effectif solidaire et diversifié.

Conception future des programmes en tenant compte de l'accessibilité – Éclairée par les enseignements qui sont ressortis de sa campagne d'auto-identification et les examens continus de ses politiques, la Régie peut maintenant s'employer à intégrer les facteurs liés à l'accessibilité à la conception de ses futurs programmes et services. Sachant que la résolution des problèmes d'accessibilité exige que l'on dispose de données exactes, elle s'est engagée à améliorer ses ensembles de données, notamment par des initiatives encourageant son personnel à

s'auto-identifier. Cet engagement permet à l'organisation de mieux relever les défis associés à l'accessibilité auxquels font face les personnes en situation de handicap.

Progrès réalisés dans le septième domaine prioritaire : transport

Vu le rôle essentiel que jouent les transports dans ses activités, rôle qu'elle connaît bien, la Régie s'est efforcée de répondre aux préoccupations sur l'accessibilité dans les déplacements, d'autant plus qu'elle a des bureaux régionaux et que des employés peuvent être appelés à se déplacer aux quatre coins du pays pour faire des inspections sur le terrain.

Amélioration continue des politiques relatives aux voyages – L'engagement de la Régie en matière d'accessibilité s'étend à ses politiques et processus pour les voyages. Aussi est-elle déterminée à améliorer constamment ces politiques pour relever et éliminer les obstacles dans ce domaine. Cet engagement fait en sorte que ses employés, où qu'ils se trouvent ou quels que soient leurs besoins de déplacements, ont accès à des dispositions de voyage inclusives et adaptées.

Les progrès réalisés pour résoudre les préoccupations liées à l'accessibilité dans les déplacements sont gérés de façon active par les Approvisionnements, qui ont aussi la tâche de superviser les politiques sur les voyages. Ce service joue un rôle crucial pour veiller à ce que les politiques soient continuellement passées en revue, mises à jour et arrimées sur les objectifs en matière d'accessibilité. Tout progrès ou changement dans ce domaine sera mentionné dans le rapport du prochain exercice.

Priorités pour le prochain exercice (année+1)

Au cours du prochain exercice, une attention particulière sera accordée aux grandes initiatives décrites ci-dessous.

Intégration du Passeport pour l'accessibilité au milieu de travail hybride

L'intégration des facteurs relatifs à l'accessibilité dans notre milieu de travail hybride en constant changement figurera parmi les grandes priorités de la Régie. Cela consistera à faire des évaluations détaillées de l'accessibilité sous l'angle de notre approche de travail hybride. Ce travail a pour but de créer un milieu de travail inclusif qui répond aux besoins diversifiés de nos employés et à faire en sorte que tous ont accès à ce mode de travail.

Initiatives de formation continue sur l'accessibilité

La poursuite des formations générales et ciblées sur l'accessibilité demeurera un élément central au cours du prochain exercice. Nous reconnaissons l'importance de veiller à ce que tous les employés, à tous les échelons, soient bien informés sur les principes de l'accessibilité. Cet engagement s'étend à la prestation d'une formation spécialisée, au besoin, pour favoriser une culture en milieu de travail qui, non seulement permet de comprendre ce qu'est l'accessibilité, mais aussi qui y donne vie dans tous les aspects de nos activités.

Intégration de l'accessibilité aux politiques et aux processus

Nous sommes résolus à intégrer les facteurs liés à l'accessibilité à nos politiques et processus lors de leur mise à jour. Pour cela, nous réviserons en profondeur nos politiques actuelles pour faire en sorte qu'elles s'harmonisent avec les plus récentes normes et pratiques exemplaires en la matière.

En intégrant l'accessibilité à nos documents fondamentaux, nous souhaitons institutionnaliser cette notion et en faire une partie intégrante de notre mode de fonctionnement.

Avancement professionnel des personnes en situation de handicap

L'embauche, la promotion et le maintien en poste de personnes en situation de handicap à la Régie seront au cœur de nos efforts durant le prochain exercice. Misant sur les progrès déjà réalisés, nous intensifierons nos efforts pour nous doter d'un effectif représentatif de la diversité des talents et des aptitudes de ce groupe de personnes. Pour y arriver, nous tablerons sur des initiatives ciblées permettant d'accroître les possibilités de perfectionnement professionnel, de soutenir les personnes dans leur parcours et de favoriser une culture de milieu de travail inclusif qui encourage le maintien en poste à long terme des employés en situation de handicap.

Consultations

Fidèle à l'esprit de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la Régie entend mener des consultations significatives pour améliorer les résultats de ses futurs rapports d'étape sur l'accessibilité. Notre démarche est exhaustive et axée sur le recensement, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité.

Consultations internes et externes – Nous avons beaucoup collaboré avec divers groupes d'employés, en donnant préséance aux personnes en situation de handicap. Des parties prenantes de l'extérieur, dont le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique, Justice Canada et le Service des poursuites pénales du Canada, ont aussi fourni un apport précieux.

Participation diversifiée – Pour assurer une représentation diversifiée, nos consultations en mode hybride ont réuni un grand nombre de participants provenant de communautés de personnes handicapées variées qui nous ont donné un large éventail de points de vue.

Format inclusif de la consultation – En recourant à un mode de consultation hybride, réunissant des personnes en présentiel et en virtuel, nous avons été en mesure de donner suite aux préférences et aux besoins d'accessibilité de chacune et, par le fait même, d'éliminer les obstacles et d'améliorer l'inclusivité.

Points de vue précieux – Les participants ont fait part de leurs points de vue sur les obstacles existants et proposé des solutions qui ont aidé à préparer notre rapport d'étape sur l'accessibilité. Les commentaires ont été consignés et analysés afin qu'ils puissent modeler nos stratégies.

Notre engagement à l'égard de la transparence et de l'amélioration constante est manifeste dans notre démarche de consultation, qui met les personnes en situation de handicap aux avant-postes des initiatives d'accessibilité en évolution de la Régie.

Rétroaction

Dans le cadre de son engagement de collaboration, de rétroaction et d'amélioration continues, la Régie accorde une grande importance à l'apport des parties prenantes internes et externes, en particulier les personnes en situation de handicap, pour modeler ses initiatives en matière d'accessibilité. Nous sollicitons activement les points de vue de diverses parties – employés, groupes de défense des droits et experts – par des consultations régulières et des mécanismes de rétroaction pour évaluer l'efficacité de notre plan. Consciente de la nature dynamique de

l'accessibilité, la Régie adapte ses stratégies à la lumière des commentaires qu'elle reçoit, de manière que son plan reste adapté aux besoins émergents, aux progrès technologiques et aux pratiques exemplaires en évolution. Soucieux de toujours nous améliorer, nous entretenons une culture d'apprentissage et de formation continue et veillons à ce que notre effectif soit bien informé et outillé pour promouvoir l'accessibilité dans toutes nos activités. Au-delà de la simple conformité, nous recherchons activement des approches novatrices, explorons des technologies nouvelles et collaborons avec des experts de l'extérieur. Cette démarche arrime nos efforts sur le paysage de l'accessibilité en constante évolution.

Conclusion : Ouvrir la voie à un avenir sans obstacle

Les progrès réalisés par la Régie dans l'élimination des obstacles témoignent de son engagement inébranlable en matière d'accessibilité et d'inclusion. Sur un total de quelque 31 mesures répertoriées dans notre plan sur l'accessibilité 2023-25, nous en avons réalisé 11 et avons accompli des progrès appréciables dans les 20 autres. À mesure que nous avançons dans les méandres du milieu de travail actuel, nous reconnaissons que le travail menant à une accessibilité totale est de longue haleine. Notre démarche exhaustive dénote notre engagement à toujours nous améliorer et notre volonté ferme de contribuer à l'atteinte d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. En s'attaquant aux obstacles systémiques, en peaufinant ses processus et en favorisant une culture en milieu de travail fondée sur l'inclusivité, la Régie développe un modèle qui pourra servir d'exemple pour des milieux de travail partout au pays.

Annexe A – Activités de mobilisation sur l’accessibilité et l’inclusion en 2023

Janvier

1. Neurodiversité en milieu de travail : la nouvelle normalité? Handicap et diversité
2. Reprise après l'épuisement professionnel causé par la pandémie
3. Minorités visibles – Gestion pour et avec les personnes racisées : débat pour les gestionnaires
4. Série Demandez-moi n'importe quoi – Les obstacles : Une lutte de longue haleine
5. Journée Bell Cause pour la cause
6. Série Demandez-moi n'importe quoi – LGBTQ2+Orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre (OSIGEG) au travail pour les gestionnaires
7. Vaincre la maladie mentale un sommet à la fois
8. Pratique de la communication emphatique

Février

1. Fatigue des cadres : Réaction au stress, à l'épuisement professionnel et à la surcharge
2. Renforcement de la santé mentale par le perfectionnement professionnel
3. La sécurité psychologique au travail
4. Croissance et protection : Trouver le juste équilibre
5. Neurodiversité en milieu de travail : la nouvelle normalité?
6. Diversité – Le pouvoir secret derrière les équipes très performantes

Mars

1. Réflexions sur l'accessibilité
2. Point de vue d'un cadre sur l'importance de la santé mentale
3. Passer des préjugés à l'inclusion

Avril

1. Au-delà de la charge de travail prescrite : Mieux comprendre et gérer la charge de travail réelle
2. S'ancrer dans la tourmente grâce à un leadership bienveillant
3. Démystifier le Code de conduite

Mai

1. Cours intensifs sur GCDocs
2. Surmonter l'adversité et recouvrer son pouvoir en tant que femme autochtone
3. Conception pour tous : Incidences sur la fonction publique du Canada
4. Comprendre les liens entre l'équité des genres, la diversité et les changements climatiques
5. Stratégies – Sensibilisation aux traumatismes et résilience
6. Conception pour tous : Incidences sur la fonction publique du Canada
7. À quoi reconnaît-on l'amélioration? Une approche intersectionnelle en matière de politiques, d'activités et de programmes gouvernementaux
8. Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap 2023
9. Semaine nationale de l'accessibilité
10. Libérer le potentiel des chiens-guides – L'histoire de Christian Iniguez
11. Jour de l'accessibilité 2023

Juin

1. Joignez-vous à nous pour écouter le message de résilience du survivant de l'équipe de hockey Humboldt, Ryan Straschnitzki
2. Séances du protecteur des employés – Bâtir la confiance et créer des liens
3. Santé mentale des hommes – Dépression et suicide chez les hommes et ce que l'on peut y faire
4. Discussions confidentielles individuelles avec le protecteur des employés
5. Occasion d'emploi pour les étudiants en situation de handicap – Séance d'information à l'intention des gestionnaires
6. Résilience professionnelle et santé mentale

Juillet

1. Sensibilisation à la santé mentale et au milieu de travail
2. Établir des liens culturels : renforcer la santé sociale au travail

Août

1. Le pouvoir des valeurs personnelles au travail

Septembre

1. Première réunion du réseau sur l'équité
2. Le pouvoir de la tension saine

Octobre

1. Marathon pour la santé mentale
2. Comment renverser la vapeur en cas d'anxiété de performance au travail

Novembre

1. Plateformes d'apprentissage en ligne du PAE : LifeSpeak et Torchlight
2. *Règlement sur la prestation canadienne pour les personnes handicapées*
3. Gestion des dépendances
4. JIPH 2023 – Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada
5. Découvrir des occasions dans l'adversité

Décembre

1. Journée internationale des personnes handicapées
2. Café Chez-soi – Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada
3. Santé psychologique et sécurité physique au travail
4. Bien-être psychologique – Avant, durant et après la période des fêtes