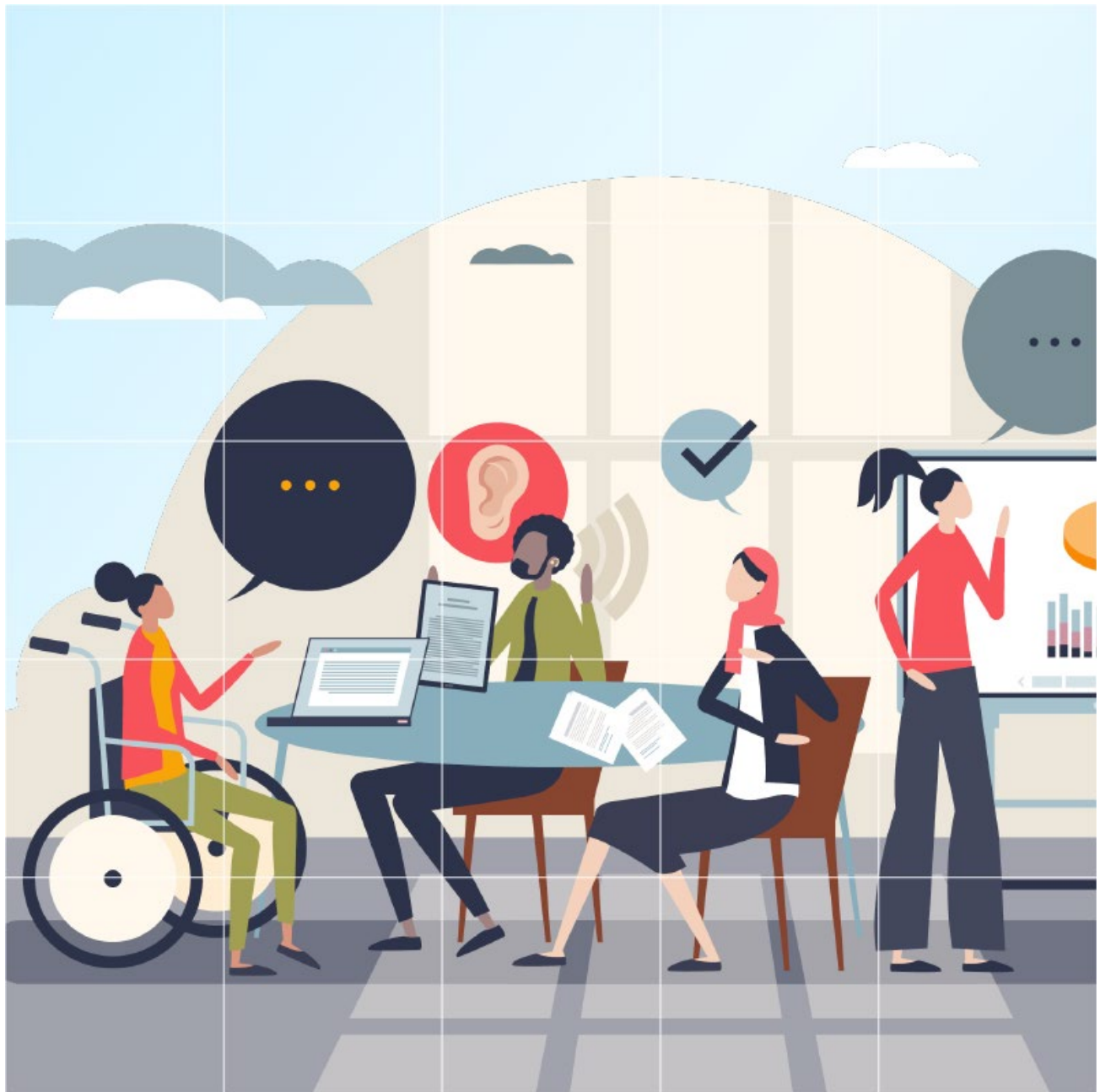




Rapport d'étape annuel sur le plan sur l'accessibilité de la Régie de l'énergie du Canada (2023-2024)



Autorisation de reproduction

Le contenu de cette publication peut être reproduit à des fins personnelles, éducatives et/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 ayant été faite 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@cer-rec.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 2024

© His Majesty the King in Right of Canada as represented by the Canada Energy Regulator 2024

Rapport d'étape annuel sur le plan
sur l'accessibilité de la Régie 2023-24
N° de cat. NE2-34F-PDF
ISSN 2817-9412

Annual Progress Report on the
Canada Energy Regulator Accessibility Plan 2023-24
Cat No. NE2-34E-PDF
ISSN 2817-9404

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

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

Demandes d'exemplaires :

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

Copies are available on request from:

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

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

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

Des exemplaires sont également disponibles à la bibliothèque
Deuxième étage

For pick-up at the office:
Library
Second floor

Imprimé au Canada

Printed in Canada

Table de matières

Renseignements généraux	1
Comment présenter des commentaires	1
Contexte	3
Message de la présidente-directrice générale.....	5
Message du champion de l'accessibilité.....	6
Résumé.....	7
Introduction.....	10
Progrès réalisés dans les domaines visés à l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	11
Environnement bâti	14
Technologies de l'information et des communications.....	17
Communications, autres que les TIC.....	19
Acquisition de biens, de services et d'installations	21
Conception et prestation des programmes et services	23
Transport.....	25
Culture – Favoriser l'accessibilité et l'inclusion.....	26
Consultations	26
Réseau de personnes en situation de handicap de la Régie – Cercle d'action sur les capacités et les obstacles	28
Rétroaction	29
Priorités pour le prochain exercice (2025).....	32
Conclusion.....	33

Renseignements généraux

Le bureau principal de la Régie de l'énergie du Canada se trouve à Calgary, en Alberta.

- 517, Dixième Avenue S.-O., bureau 210, Calgary (Alberta) T2R 0A8
- Courriel : info@cer-rec.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 présenter des commentaires

Prière de communiquer tout commentaire sur le plan sur l'accessibilité de la Régie à la dirigeante principale des ressources humaines (« DPRH »), à l'adresse accessible@cer-rec.gc.ca, Téléphone : 403-292-4800, ou au moyen de [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 (prière de prendre rendez-vous par courriel ou par téléphone)

- 1130, rue Sherbrooke Ouest, bureau 804, Montréal (Québec) H3A 2M8
- Courriel : infomontreal@cer-rec.gc.ca
- Téléphone : 514-283-2763

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

- 800, rue Burrard, bureau 219, Vancouver (Colombie-Britannique) V6Z 0B9
- Courriel : infovancouver@cer-rec.gc.ca
- Téléphone : 604-666-3975

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

- C.P. 2213, 5101, 50^e Avenue, bureau 115, Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) X1A 2P7
- Courriel : infonorth@cer-rec.gc.ca
- Téléphone : 867-766-8408

Contexte

Loi canadienne sur l'accessibilité

Promulguée en juin 2019, la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles pour les personnes en situation de handicap d'ici le 1^{er} janvier 2040. Pour réaliser cet objectif, elle met l'accent sur la reconnaissance, l'élimination et la prévention des obstacles dans les champs de compétence fédéraux dans les sept domaines prioritaires suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti (y compris les édifices et les 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.

En vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, les organisations sous réglementation fédérale doivent élaborer et mettre en œuvre des plans sur l'accessibilité pour éliminer les obstacles dans ces domaines. Pour remplir ce mandat, la Régie de l'énergie du Canada a préparé son premier plan sur l'accessibilité, qu'elle a transmis au commissaire à l'accessibilité de la Commission canadienne des droits de l'homme et publié sur ses sites Web interne et externe le 31 décembre 2022.

Principales définitions de la Loi canadienne sur l'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit les termes clés suivants :

- **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** – Déficiência 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 sections qui suivent donnent un aperçu complet des efforts que déploie la Régie pour atteindre les objectifs énoncés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, notamment pour éliminer les obstacles, favoriser l'accessibilité et promouvoir l'inclusion à l'échelle de l'organisation. Le rapport traitera également des initiatives de consultation, des mécanismes de rétroaction et des mesures qu'elle emploie pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion et ainsi démontrer son engagement en faveur de la création d'un Canada exempt d'obstacles.

Message de la présidente-directrice générale

Au nom de la Régie de l'énergie du Canada, j'ai le privilège de présenter notre rapport d'étape sur l'accessibilité pour l'année 2024. La mission de la Régie consiste à réglementer les infrastructures énergétiques pour prévenir les préjudices et s'assurer que l'énergie est acheminée de manière sécuritaire, fiable, concurrentielle et durable sur le plan de l'environnement partout au Canada et ailleurs dans le monde. Notre équipe dévouée, présente d'un océan à l'autre, évolue dans un environnement hybride qui met en lumière notre engagement inébranlable envers l'accessibilité, l'équité et l'inclusion.

En tant qu'organisme qui règle l'ensemble du cycle de vie des projets, nous mettons la sécurité, la qualité et l'accessibilité au cœur de toutes nos activités. En 2024, nous avons intégré l'accessibilité à notre [plan stratégique](#) triennal et souligné qu'elle était un élément essentiel à la création d'un milieu de travail inclusif qui reflète la diversité des collectivités que nous servons.

Notre engagement à améliorer l'accessibilité est attesté par la poursuite de la mise en œuvre du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) et de l'examen de nos systèmes, processus et outils pour reconnaître et éliminer les obstacles. De plus, nous sommes fiers d'appuyer notre nouveau cercle d'action sur les capacités et les obstacles, qui joue un rôle essentiel dans l'orientation de nos initiatives en matière d'accessibilité et qui favorise la collaboration interministérielle pour éliminer les obstacles.

Nous sommes convaincus que l'intégration des personnes en situation de handicap dans notre processus décisionnel est essentielle à notre réussite. Nous consultons activement les parties prenantes afin de nous assurer que nos stratégies et nos initiatives sont efficaces et éclairées.

Alors que nous réfléchissons aux progrès réalisés au cours de la dernière année, nous demeurons conscients que la tâche n'est pas terminée. Nous aspirons ensemble à créer un environnement de travail inclusif et accessible dans lequel chacun peut s'épanouir.

Dans le cadre de nos efforts pour favoriser l'accessibilité, nous nous engageons à apprendre, à innover et à nous perfectionner continuellement. Ensemble, nous pouvons éliminer les obstacles et contribuer à une société plus inclusive pour tous les Canadiens.

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

Message du champion de l'accessibilité

En tant que champion de l'accessibilité à la Régie de l'énergie du Canada, je suis honoré de diriger les initiatives visant à améliorer l'accessibilité au sein de notre organisation et de la fonction publique en général. Notre [plan sur l'accessibilité 2023-2025](#) décrit nos objectifs, nos stratégies et nos partenariats, qui sont fondés sur les objectifs énoncés dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Le présent rapport met en lumière les progrès réalisés dans les sept domaines prioritaires prévus dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, soit l'emploi, l'environnement bâti, 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 des programmes et des services, et le transport.

Je suis fier des progrès considérables que nous avons accomplis cette année. Parmi les réalisations marquantes, citons l'augmentation de la représentation des personnes en situation de handicap au sein de notre personnel et la mise en œuvre réussie du **Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada**. De plus, le **cercle d'action sur les capacités et les obstacles**, qui a été créé cette année, joue un rôle vital dans la conception et l'orientation de nos initiatives en veillant à ce qu'elles soient inclusives et efficaces et en favorisant la recherche de solutions à l'échelle de l'organisation. Cette année, la Régie a également signé un protocole d'entente avec l'Institut national canadien pour les aveugles (« INCA »), qui donnera à ses gestionnaires recruteurs un accès direct au bassin de talents de la communauté des personnes malvoyantes, ce qui favorisera l'atteinte des cibles d'embauche. La Régie examinera si d'autres organisations peuvent offrir des possibilités semblables à l'avenir.

L'accessibilité est essentielle à l'inclusion et à la création d'un milieu exempt d'obstacles où les personnes en situation de handicap peuvent participer pleinement à tous les aspects de la vie sociale, économique et culturelle. Cela signifie que la Régie doit veiller à ce que les employés en situation de handicap aient les mêmes chances d'obtenir des promotions, d'avoir accès à des mesures d'adaptation et de bénéficier d'un lieu de travail véritablement inclusif. Nous avons tous le devoir de promouvoir l'accessibilité et de l'intégrer à nos processus de conception et de prise de décision. Ce faisant, nous défendons les droits des personnes en situation de handicap et favorisons un milieu accueillant pour tous.

Srikanth Venugopal

Champion de l'accessibilité
Régie de l'énergie du Canada

Résumé

Le rapport d'étape sur l'accessibilité de la Régie de l'énergie du Canada réaffirme notre engagement à favoriser un milieu de travail inclusif et accessible qui répond aux exigences de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Le présent rapport s'articule autour des sept domaines prioritaires définis dans le [plan sur l'accessibilité de la Régie](#) et présente un aperçu détaillé des progrès accomplis et des principales activités menées dans chaque domaine.

Notre approche pour la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité s'appuie sur les bases solides de la **feuille de route de la Régie sur la diversité et l'appartenance**, adoptée en 2022. Cet alignement stratégique souligne non seulement notre engagement en faveur de l'accessibilité, mais aussi notre détermination à bâtir un effectif diversifié et un milieu de travail inclusif et équitable qui appuie le bien-être de tous les employés.

Réalisations et progrès clés

Au cours de la dernière année, **la Régie a franchi d'importantes étapes vers la création d'un milieu de travail plus accessible et plus inclusif, en mettant en œuvre 23 des 31 engagements énoncés dans son plan sur l'accessibilité**. Ces réalisations témoignent de son engagement à satisfaire aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* tout en favorisant une culture organisationnelle solidaire et inclusive.

Réalisations et progrès notables

1. Leadership et responsabilité

- Nomination d'un champion de l'accessibilité pour veiller à ce que l'engagement de la direction en faveur de l'accessibilité s'étende à l'ensemble de l'organisation.
- Intégration de responsabilités en matière d'accessibilité dans les évaluations du rendement des dirigeants afin de favoriser la responsabilisation à tous les niveaux.

2. Mesures d'adaptation

- Lancement du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) pour simplifier le processus de déploiement des mesures d'adaptation et accroître la transparence.
- Collaboration avec le programme d'[accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée](#) (« AATIA ») pour que les employés handicapés aient accès aux outils et technologies essentiels.

3. Accessibilités des espaces numériques et physiques

- Priorité accordée à l'application des [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(« WCAG »\) 2.0](#) pour veiller à ce que les plateformes numériques et les ressources en ligne soient accessibles.

- Formation obligatoire sur l'[approvisionnement accessible](#) pour intégrer l'accessibilité dans les processus d'acquisition et veiller à ce que les solutions d'approvisionnement et d'acquisition soient inclusives.

4. Représentation des personnes en situation de handicap

- Augmentation de la représentation des employés en situation de handicap, qui est passée de 35 à 46 employés, et rétrécissement de l'écart par rapport à la disponibilité sur le marché du travail de 52.
- Efforts ciblés pour combler les écarts, en particulier parmi les professionnels et les dirigeants, au moyen de stratégies de recrutement, de promotion et de maintien en poste ciblées.
- Ces réalisations démontrent l'engagement de la Régie à éliminer les obstacles et à favoriser l'inclusion et la création d'un milieu de travail accessible qui permet à tous les employés de contribuer de façon significative à la mission de l'organisation.

Priorités pour 2025

Nos principaux objectifs pour l'année à venir sont les suivants :

- **Élargir la portée du Passeport pour l'accessibilité au milieu de travail hybride –** Assurer l'accessibilité de notre modèle de travail hybride en évolution, tout en reconnaissant ses avantages pour l'organisation, notamment en favorisant l'adaptation culturelle et en aidant les employés à franchir plus facilement les étapes du processus d'adaptation.
- **Formation continue sur l'accessibilité –** Renforcer notre engagement de sensibilisation à l'accessibilité à l'aide de séances de formation pour l'ensemble du personnel.
- **Intégration de l'accessibilité aux politiques et aux processus –** Poursuivre l'intégration de l'accessibilité dans les politiques de base, les procédures d'approvisionnement et l'élaboration des programmes de la Régie.
- **Promotion de l'inclusion des personnes handicapées –** La Régie est déterminée à accorder la priorité à l'embauche, au maintien en poste et à l'avancement des employés handicapés. Les efforts en ce sens viseront à reconnaître et à éliminer activement les obstacles systémiques aux promotions, comme les incohérences dans les structures d'avancement professionnel, afin de bâtir un effectif plus inclusif, diversifié et représentatif.

Engagement envers l'amélioration continue

Tout en poursuivant la mise en œuvre, l'amélioration et la mise à jour de notre **plan sur l'accessibilité**, nous ne perdons pas de vue notre mission : contribuer à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Les commentaires reçus au sujet de notre plan nous aideront à l'améliorer et à créer un milieu de travail accessible et inclusif pour tous les employés de la Régie. Notre engagement dépasse la simple conformité; nous visons à mettre en place une culture organisationnelle dans laquelle chaque employé peut s'épanouir et se sentir valorisé.

Introduction

La Régie de l'énergie du Canada joue un rôle de premier plan dans le secteur de l'énergie au Canada en veillant à ce que l'énergie circule de manière sécuritaire et efficace dans les lignes de transport d'électricité et les pipelines du pays. Conformément au préambule de la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie*, nous sommes déterminés à prendre des mesures qui contribuent à une société inclusive et démocratique et qui permettent aux Canadiens de participer pleinement à toutes les sphères de leur vie. La Régie s'est engagée à créer un milieu de travail inclusif et accessible qui reflète les communautés diversifiées qu'elle sert.

Conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), la Régie prend des mesures concrètes pour reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées. Cette loi prévoit sept domaines d'action prioritaires : l'emploi, l'environnement bâti, 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.

Le [plan sur l'accessibilité 2023-2025 de la Régie](#), élaboré à la suite de vastes consultations avec le personnel de la Régie, décrit les stratégies qui contribueront à éliminer les obstacles à l'accessibilité au sein de l'organisation. Nous reconnaissons que la rétroaction est essentielle à la réussite de nos initiatives et nous collaborons activement avec les employés et les parties prenantes pour perfectionner et améliorer continuellement notre approche.

Le présent rapport met en lumière les principales réalisations de la Régie et les efforts qu'elle déploie pour promouvoir l'accessibilité, notamment l'adoption du plan sur l'accessibilité et la mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Notre engagement à éliminer les obstacles en milieu de travail, à favoriser un environnement de travail inclusif et à garantir l'égalité des chances pour tous demeure inébranlable. Pour la Régie, le cheminement vers un Canada exempt d'obstacles représente à la fois une responsabilité et une occasion de faire preuve de leadership en matière d'accessibilité.

Dans les sections suivantes, nous présentons un bilan complet des progrès accomplis, des difficultés rencontrées et des objectifs que nous continuerons de poursuivre dans le cadre de nos efforts pour faire du Canada un pays accessible à tous.

Progrès réalisés dans les domaines visés à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Emploi

La Régie est déterminée à créer des possibilités d'emploi valables pour les personnes handicapées, conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et à la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). Dans notre [plan sur l'accessibilité](#), nous avons pris huit engagements liés à l'emploi, dont quatre ont été entièrement réalisés et quatre sont en voie de l'être. Bien que nous n'ayons pas participé à un salon de l'emploi réservé aux personnes handicapées cette année, nous avons tiré parti des efforts et des ressources déployés antérieurement pour maintenir des pratiques d'embauche inclusives et promouvoir l'équité en matière d'emploi.

Initiatives et réalisations

1. Possibilités en matière d'accessibilité

- **Salon de l'emploi** – La Régie a utilisé les curriculum vitæ qu'elle avait recueillis au salon de l'emploi de l'an dernier pour trouver des candidats en situation de handicap qualifiés. Cela a permis à un candidat de passer d'un poste occasionnel à la Régie à un poste temporaire dans un autre ministère, ce qui démontre notre engagement à favoriser la mobilité des talents.
- **Annonces d'emploi ciblées** – Pendant la Semaine nationale de l'accessibilité, la Régie a fait paraître des annonces d'emploi ciblant les étudiants en situation de handicap. Cette initiative a permis de mieux faire connaître nos pratiques d'embauche inclusives et d'appuyer notre objectif d'améliorer la représentation des personnes handicapées à la Régie.
- **Protocole d'entente avec l'INCA** – La Régie a signé un protocole d'entente avec l'[Institut national canadien pour les aveugles](#) (« INCA ») afin de renforcer son engagement en matière d'accessibilité, en particulier pour les personnes ayant une déficience visuelle. Ce partenariat vise à améliorer nos stratégies de recrutement et à faire connaître les possibilités d'emplois accessibles.
- **Recours aux répertoires de la Commission de la fonction publique** – La Régie met activement à profit les ressources de la Commission de la fonction publique, comme la campagne de recrutement [« Possibilités de carrières numériques pour personnes en situation de handicap »](#) (Canada.ca), le programme [« Recrutement de diplômés et recrutement spécifique – Renseignements à l'intention des gestionnaires »](#) (Canada.ca), le [« répertoire de recrutement continu pour les étudiants »](#), et la Porte virtuelle des talents en situation de handicap (GCpédia). Ces ressources nous aident à trouver et à attirer des candidats talentueux.

2. Semaine nationale de l'accessibilité 2024 – Célébration de l'accessibilité et sensibilisation

- **Histoires d'employés et avancement professionnel** – Pendant [la Semaine nationale de l'accessibilité](#), la Régie a tenu une table ronde avec des employés handicapés qui ont parlé de leurs expériences et exprimé leur point de vue. Ces histoires ont mis en lumière leurs réussites ainsi que les obstacles systémiques auxquels ils font face pour obtenir des mesures d'adaptation et des promotions.
 - **Défis en matière d'avancement professionnel** – Les panélistes ont mis en évidence les obstacles systémiques qui entravent l'équité des parcours de promotion pour les employés handicapés. L'application inégale des échelons de carrière et des postes de chef technique constitue une préoccupation majeure. Ces lacunes structurelles ont une incidence sur l'avancement professionnel de personnes handicapées hautement qualifiées et expérimentées.
 - **Préjugés et obstacles en milieu de travail** – Les panélistes ont aussi discuté de l'importance de s'attaquer aux préjugés, aux microagressions et aux comportements nuisibles en milieu de travail. Ils ont plaidé en faveur du dialogue, de l'empathie et d'un leadership inclusif pour créer un environnement équitable.
 - **Perspectives neurodivergentes** – Les employés neurodivergents ont souligné les difficultés qu'ils rencontrent pour obtenir des postes de direction, évoquant le fait que les environnements de travail privilégient souvent les normes neurotypiques. Ils ont appelé à une compréhension plus large de la diversité pour les postes de leadership, notant que la direction devrait faire place à des façons de penser et de travailler différentes.
- **Conférence** – Nous avons accueilli Jeremy Evans, connu sous le nom de « [Grizzly Dude](#) », un conférencier motivateur et défenseur de la santé mentale, qui a partagé son histoire de résilience et souligné l'importance de la santé mentale et de l'autonomisation personnelle au travail.
- **Partenariat avec l'INCA** – Lors d'un événement organisé au bureau de la Régie à Calgary, des représentants de [l'INCA](#) ont donné un aperçu de leurs activités, fait la démonstration de technologies d'assistance et déconstruit les stéréotypes répandus au sujet des déficiences visuelles. Les employés ont aussi eu l'occasion d'interagir avec des chiens-guides, ce qui leur a permis de mieux comprendre comment ils aident les personnes atteintes de déficiences visuelles.

3. Perfectionnement en leadership

- **Participation à des programmes de leadership** – La Régie continue d'appuyer le perfectionnement en leadership des employés handicapés, notamment à l'aide du [programme à l'intention des futurs directeurs](#) de l'École de la fonction publique du Canada. Trois employés de la Régie ont récemment suivi cette formation, et un autre participe actuellement au [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#), ce qui consolide nos capacités organisationnelles et nous rapproche de nos objectifs en matière d'accessibilité.

4. Initiatives en matière d'accessibilité et de sensibilisation

- **Participation à des événements d'envergure sur l'accessibilité** – Les employés de la Régie ont participé à des événements importants comme le [Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap](#) et le séminaire intitulé « Faire preuve de courage et d'audace lors de la création de milieux de travail accessibles et inclusifs ». Ces événements ont permis à notre équipe de s'inspirer des meilleures pratiques en vigueur dans le secteur public et de faire progresser nos initiatives en matière d'accessibilité.

Grâce à ces efforts, la Régie continue d'éliminer les obstacles à l'emploi, de favoriser les possibilités d'inclusion et de bâtir une culture qui valorise et soutient les employés, quelles que soient leurs capacités. Nous demeurons déterminés à atteindre les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et du plan sur l'accessibilité de la Régie, et contribuons ainsi à bâtir une fonction publique fédérale qui respecte les personnes handicapées et favorise leur autonomisation.

Environnement bâti

La Régie de l'énergie du Canada s'est engagée à créer un environnement bâti inclusif et accessible pour l'ensemble de son personnel. Dans son plan sur l'accessibilité, la Régie a annoncé des mesures importantes pour améliorer l'accessibilité à l'échelle de ses installations, en veillant à ce que les espaces physiques soient adaptés à toutes les personnes. **Sur les quatre engagements liés à l'environnement bâti, deux ont été menés à terme, tandis que les deux autres en sont à divers stades de progression.**

Principales initiatives et réalisations

La Régie a pris des mesures significatives pour améliorer l'accessibilité de ses bureaux, notamment les suivantes :

1. Modernisation de la salle d'audience de la Régie

Dans le cadre de son engagement à offrir des espaces accessibles et inclusifs, la Régie a apporté des améliorations technologiques majeures à la salle d'audience afin de la rendre plus fonctionnelle pour les réunions en personne et les réunions hybrides. Ces mises à niveau assurent une meilleure accessibilité et améliorent l'expérience des participants, y compris ceux qui ont besoin d'un accès à distance ou des services d'un interprète ou d'un sténographe judiciaire.

- **Technologie vidéo** – Nouvelles caméras offrant une meilleure qualité vidéo et dotées d'une fonction de suivi automatique, qui s'ajustent selon que les micros sont actifs ou non et qui permettent d'obtenir plusieurs vues simultanées. D'autres caméras ont été installées, ce qui a amélioré la couverture de la salle et facilité le travail des interprètes et des sténographes travaillant à distance.



- **Système audio** – Système audio BOSCH amélioré doté de fonctions tactiles pour ajuster le son et éteindre les micros, offrant une meilleure qualité sonore et permettant l’affichage optionnel du nom du délégué pour une communication plus claire.
- **Réunions hybrides bilingues** – Le nouveau système, qui permet de tenir des réunions hybrides bilingues, vient combler une lacune de longue date de notre technologie et améliore l’accessibilité pour les participants dans les deux langues officielles.

Ces changements constituent les premières grandes améliorations technologiques depuis 2014 et témoignent de l’engagement de la Régie à créer des espaces inclusifs et à la fine pointe de la technologie qui favorisent la confiance et la transparence dans les processus de réglementation.



Micros BOSCH et système d’interprétation avec touche de discrétion, affichage du nom et boutons marche et arrêt.



Possibilité de configurer automatiquement et simultanément jusqu’à quatre vues de caméra depuis la salle d’audience à l’aide de MS Teams.

Autres améliorations

En plus des améliorations apportées à la salle d’audience, la Régie a mis en œuvre des mesures d’accessibilité dans toutes ses installations :

- **Boutons d’accès optique** – Des boutons d’accès optiques ont été installés sur les portes des toilettes et de la réception afin que les personnes à mobilité réduite puissent y accéder facilement. Contrairement aux boutons-poussoirs traditionnels, ils utilisent des capteurs optiques qui détectent les mouvements ou gestes de la main, ce qui élimine les contacts physiques. Cette fonction sans contact améliore l’accessibilité et l’hygiène et offre une expérience plus fluide aux utilisateurs. Ils sont particulièrement utiles pour réduire les obstacles auxquels font face les personnes à mobilité réduite et créer un environnement plus inclusif et accessible.
- **Toilette et vestiaire entièrement accessibles et non genrés** – Cet ajout témoigne de l’engagement de la Régie à veiller à ce que tous les employés et participants aux processus de réglementation, peu



importe leur identité de genre ou leurs capacités, puissent profiter d'installations entièrement accessibles.

2. Adaptation du milieu de travail hybride

En avril 2023, la Régie a adopté un modèle de milieu de travail hybride offrant des modalités de travail flexibles, qui est appuyé par une **politique de télétravail et de lignes directrices sur le télétravail hybride**. Cette approche permet aux employés de travailler à distance jusqu'à trois jours par semaine ou 60 % de leurs heures normales de travail chaque mois. Ils peuvent également accumuler des heures supplémentaires en sus de leurs heures normales de travail.

Les commentaires des employés, en particulier ceux qui ont besoin de mesures d'adaptation, ont permis de conclure que les modalités de travail flexibles de cette approche hybride ont amélioré l'accessibilité. Par exemple :

- **Avantages du télétravail** – Les employés qui ont des besoins en matière d'accessibilité ont fait remarquer que le travail à distance crée un environnement mieux adapté et égalise les chances.
- **Mécanisme de rétroaction actif** – La Régie cherche activement à obtenir les commentaires et suggestions de ses employés sur l'aménagement des bureaux et s'assure ainsi d'apporter les améliorations qui sont nécessaires pour améliorer l'accessibilité.

3. Évaluations de l'accessibilité

La Régie demeure déterminée à reconnaître et à éliminer les obstacles présents dans l'environnement bâti. Conformément à cet engagement, les initiatives suivantes ont été entreprises :

- **Évaluation de l'accessibilité du Centre 10**
Services publics et Approvisionnement Canada (« SPAC ») a retenu les services d'un expert pour évaluer l'accessibilité des bureaux de Calgary de la Régie, qui sont situés au Centre 10. Le rapport d'évaluation et une demande visant à assurer la conformité aux exigences d'accessibilité énoncées dans le bail ont été transmis au propriétaire.
- **Évaluations prévues**
Dans le cadre de ses efforts continus en matière d'accessibilité, la Régie mènera d'autres examens détaillés de l'accessibilité physique de ses bureaux de Vancouver et de Montréal en 2025-2026. Cette approche proactive vise à reconnaître et à éliminer les obstacles, à assurer des conditions de travail uniformes et équitables qui respectent les normes d'accessibilité et répondent aux besoins de tous les employés et visiteurs des bureaux de la Régie.

3. Communication et transparence

Consciente qu'il est essentiel de communiquer de manière claire et ouverte l'information relative à l'accessibilité, la Régie s'est engagée à fournir des renseignements détaillés sur les mesures d'accessibilité mises en place dans ses bureaux.

- **Information accessible** – Cette information est accessible dans l'intranet de la Régie et incluse dans les offres d'emploi afin de promouvoir l'inclusion, d'attirer des talents diversifiés et de veiller à ce que les candidats soient bien informés des mesures d'accessibilité en place.
- La Régie sait également qu'elle doit faire connaître ses réalisations en matière d'accessibilité et entend intégrer des exemples d'initiatives en la matière et de leur impact dans ses futures communications.

Grâce à ces initiatives, la Régie réalise d'importants progrès vers la création d'un environnement bâti inclusif et accessible pour tous. Elle sait que l'accessibilité est un processus continu et est déterminée à reconnaître et à éliminer les obstacles à mesure qu'ils se présentent. En intégrant l'accessibilité à sa culture et à ses activités, la Régie progresse vers un environnement véritablement exempt d'obstacles, où tous les employés peuvent s'épanouir.

Technologies de l'information et des communications

La Régie veille à ce que ses technologies de l'information et des communications (« TIC ») soient accessibles à tous les employés. Conformément au troisième domaine prioritaire de son [plan sur l'accessibilité](#), elle a mis en œuvre des mesures exhaustives pour améliorer l'accessibilité de ses plateformes, systèmes et outils numériques. **Fait à noter, les six engagements liés aux TIC ont été concrétisés, ce qui témoigne de l'approche proactive de la Régie pour éliminer les obstacles numériques pour les personnes handicapées.**

Conformément à la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), qui prône un accès universel aux TIC, la Régie arrime ses efforts en matière d'accessibilité aux normes nationales, y compris la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Ces initiatives portent notamment sur la visualisation des données, l'accessibilité à Microsoft Office et la conformité de l'ensemble des systèmes, et visent à favoriser la création d'un environnement numérique inclusif pour tous les employés.

Principales initiatives et réalisations

1. Fiche d'évaluation et modèle de maturité de l'accessibilité des TIC

- En 2024, la Régie a utilisé la [fiche d'évaluation de l'accessibilité des TIC](#) du gouvernement du Canada pour évaluer l'ensemble de ses services. Cette collaboration avec les équipes de l'approvisionnement et du Web a permis de réaliser des progrès considérables dans la documentation des processus de gouvernance, la gestion des risques et la planification des initiatives d'amélioration de l'accessibilité.

- La fiche d'évaluation fait actuellement l'objet d'une mise à jour, le Secrétariat du Conseil du Trésor ayant recommandé de l'harmoniser avec la [norme européenne harmonisée \(EN 301 549\)](#), qui a aussi servi de fondement aux lignes directrices de la Régie sur l'accessibilité des TIC.

2. Respect des normes d'accessibilité des TIC

- Dans le cadre de son **projet d'accessibilité des TIC**, la Régie a évalué la conformité de 20 systèmes de gestion des données et de l'information prioritaires aux **exigences d'accessibilité pour les produits et services (CAN/ASC - EN 301 549:2024)**, ainsi les niveaux de référence en matière d'accessibilité.
 - Pour garantir une conformité durable, le **conseil d'examen de l'architecture** de la Régie a mis en place un processus d'examen de l'accessibilité afin d'évaluer les nouveaux systèmes avant leur déploiement.
 - La Régie a également publié ses **lignes directrices sur l'accessibilité** et sa **liste de contrôle de l'évaluation** sur la page iWeb du projet et a organisé un **atelier sur l'accessibilité numérique** à l'intention des concepteurs et développeurs de la Régie afin d'améliorer leurs connaissances et de les amener à faire preuve d'empathie lors de la création de systèmes et d'outils accessibles.

3. Fonctions d'accessibilité de Microsoft Office

- Pour promouvoir l'utilisation des fonctions d'accessibilité de Microsoft Office, la Régie a coanimé un **Café Chez-soi sur l'accessibilité** en mai 2024 dans lequel elle présentait certains outils comme le texte de remplacement, les raccourcis clavier et le **vérificateur d'accessibilité de Microsoft**.
- Ces fonctions ont aussi fait l'objet d'un article sur l'iWeb et la page iWeb du projet a été mise à jour régulièrement afin d'informer le personnel et de promouvoir la création de documents accessibles à l'échelle de l'organisation.

4. Outils favorisant l'accessibilité des données utilisés dans l'industrie

- La Régie tient à demeurer à l'avant-garde de la visualisation de données accessible. En surveillant l'évolution de l'industrie, nous nous assurons d'intégrer les pratiques et les outils les plus récents pour améliorer notre approche dans ce domaine.

Grâce à ces initiatives, la Régie a fait preuve de leadership en veillant à ce que ses services de TIC fassent partie intégrante d'un milieu de travail inclusif et accessible. En continuant d'affiner et d'étendre nos efforts, nous pourrons offrir à tous les employés un accès équitable aux outils et aux informations numériques, ce qui favorisera la création d'une culture solidaire et d'un environnement de travail accessible et inclusif.

Communications, autres que les TIC

La Régie est déterminée à améliorer l'accessibilité des communications au moyen d'initiatives ciblées décrites dans son plan sur l'accessibilité. Ce domaine prioritaire comprend trois engagements clés qui visent à favoriser l'inclusion, la sensibilisation et la clarté dans les communications. **L'engagement à offrir une formation pour sensibiliser le personnel à l'accessibilité a été concrétisé avec succès. Des progrès ont également été réalisés quant aux deux autres engagements** qui consistent à promouvoir un langage clair dans les communications et à encourager l'utilisation des « décisions en bref » dans les processus décisionnels et réglementaires. Ces deux projets sont en cours et devraient être menés à bien dans l'année qui vient, alors que la Régie poursuit ses efforts pour améliorer l'accessibilité des communications pour l'ensemble des parties prenantes.

1. Formation et sensibilisation

Conformément au plan sur l'accessibilité de la Régie, un examen exhaustif des cours offerts a été mené pour sensibiliser les employés à l'accessibilité et améliorer leur compréhension de cet enjeu. En plus des cours [Passer des biais à l'inclusion \(INC123\)](#), [Agir contre les biais inconscients \(INC133\)](#) et [Dénoncez-le : racisme, discrimination raciale et droits de la personne \(INC119\)](#), les employés et les dirigeants sont invités à suivre les cours de la [série d'apprentissage sur l'accessibilité de l'École de la fonction publique du Canada](#).

Pour approfondir les connaissances sur l'accessibilité, deux nouveaux cours ont été ajoutés au catalogue d'apprentissage de la Régie :

- [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité \(INC115\)](#) – Ce cours en ligne à rythme libre bouscule les idées reçues sur les personnes en situation de handicap, en mettant l'accent sur les obstacles qu'elles rencontrent plutôt que sur leurs déficiences. Les participants acquièrent des outils pratiques pour bâtir des milieux de travail et des services inclusifs et exempts d'obstacle.
- [Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail \(INC120\)](#) – Ce cours en ligne à rythme libre traite de la gestion des déficiences, des restrictions fonctionnelles et des limitations fonctionnelles, tout en mettant l'accent sur le bien-être au travail et les mesures d'adaptation à considérer lors de l'élaboration d'un plan de maintien ou de retour à l'emploi.

Ces formations visent à éliminer les obstacles découlant d'un manque de sensibilisation aux questions d'accessibilité et à favoriser un environnement de travail inclusif.

2. Langage clair et décisions en bref

La Régie de l'énergie du Canada s'est engagée à promouvoir l'utilisation d'un langage clair qui cadre avec les objectifs stratégiques du gouvernement du Canada, et à assurer une communication claire et accessible sur toutes ses plateformes. La Régie suit les règles énoncées dans le [guide de rédaction du contenu du site Canada.ca](#) pour rédiger le contenu de

ses sites Web et de ses messages sur les médias sociaux, et s'assure de respecter le niveau de lecture le plus bas possible tout en préservant l'exactitude technique.

Consciente de la complexité des questions techniques et réglementaires, la Régie améliore les initiatives en matière de langage clair grâce à des efforts ciblés :

- **Campagne de la Semaine nationale de l'accessibilité 2025** – L'équipe des communications stratégiques dirigera une campagne interne pour souligner l'importance d'utiliser un langage clair pour créer des documents accessibles.
- **Formations et ressources** – Les employés sont invités à suivre des cours comme *Une feuille de route vers l'accessibilité numérique* (DDN2-A28) et *Rendre ses documents accessibles* (INC1-V46), et à consulter des articles comme *Parlons d'accessibilité* (DDN2-A03) et les microséries d'apprentissage *Pleins feux sur l'ACCÈSsibilité* :
 - Des groupes internes, comme la communauté de pratique des gestionnaires d'audience, collaboreront pour intégrer des pratiques de rédaction accessibles aux séances de formation et d'orientation offertes au personnel.

L'un des éléments clés de ces efforts est l'initiative des « décisions en bref », qui améliore l'accès aux décisions réglementaires de la Régie. Cette initiative vise à fournir des résumés concis de cas complexes ou très médiatisés, adaptés aux besoins des personnes ayant des troubles neurologiques ou cognitifs.

Progrès réalisés

- En octobre 2023, une décision en bref a été publiée pour le [projet de raccordement dans le nord-est de la Colombie-Britannique](#). Bien qu'il s'agisse d'un progrès, le niveau de lisibilité de ce document a été évalué à 10-11, un niveau supérieur à la fourchette cible de 5 à 7.

Objectifs à long terme

- La Régie étudiera s'il est possible d'améliorer la lisibilité de ses décisions et documents de réglementation à l'aide de technologies émergentes, y compris des outils approuvés, afin d'en accroître l'accessibilité et la clarté pour divers auditoires.

Ces efforts combinés soulignent l'engagement de la Régie à favoriser l'inclusivité et l'accessibilité au moyen de communications rédigées en langage clair.

3. Réunions accessibles

Dans le cadre de son engagement continu en faveur de l'accessibilité, la Régie a élaboré et mis en œuvre un guide sur les réunions accessibles, qui est utilisé lors de nombreuses activités à l'intention de tout le personnel, comme les séances de discussion ouverte et les cérémonies de remise de prix, afin qu'elles soient entièrement accessibles. La Régie évalue l'accessibilité de

tous ses événements, en fournissant des sous-titres codés et des informations bilingues, et en diffusant le matériel à l'avance afin que tous les participants puissent y prendre part pleinement.

Les progrès réalisés par la Régie dans le quatrième domaine prioritaire témoignent d'un engagement fort en faveur de la création d'un environnement de communication inclusif. En s'attaquant aux obstacles et en favorisant la transparence et l'utilisation d'un langage clair et de pratiques accessibles, la Régie renforce son engagement envers l'inclusion et l'accessibilité pour toutes les parties prenantes.

Acquisition de biens, de services et d'installations

La Régie reste fidèle à son engagement d'intégrer l'accessibilité dans ses processus d'approvisionnement, en veillant à ce que tous les biens, services et installations répondent aux divers besoins des parties prenantes. L'accent mis sur l'approvisionnement accessible appuie les objectifs généraux de la Régie découlant de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Démontrant son approche proactive, **la Régie a entièrement mis en œuvre les cinq engagements dans ce domaine prioritaire**. Voici les principales réalisations liées au cinquième secteur prioritaire :

1. Formation sur l'approvisionnement accessible

- **Renforcement d'équipe** – L'équipe de l'approvisionnement a participé à des séances d'information offertes par SPAC, l'École de la fonction publique du Canada (« EFPC ») et Services partagés Canada (« SPC »), ce qui lui a permis de mieux comprendre les principes d'approvisionnement accessible et la nécessité de mettre l'accent sur l'accessibilité dans les décisions d'approvisionnement.
- **Développement des ressources** – La Régie a conçu une **boîte à outils et une liste de contrôle sur l'accessibilité de l'approvisionnement** et les a distribuées à l'échelle de l'organisation pour s'assurer que les facteurs liés à l'accessibilité sont intégrés aux plans et processus d'approvisionnement. Bien qu'elles aient initialement été remises aux membres de l'équipe de la gestion des données et de l'information puisqu'ils en sont les principaux utilisateurs, ces outils peuvent être utilisés par tous les employés qui participent aux activités d'approvisionnement afin d'intégrer l'accessibilité à l'échelle de l'organisation.

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

- **Formation améliorée** – Une formation sur la protection des renseignements personnels est donnée à l'équipe de l'approvisionnement pour s'assurer que cette question soit intégrée de manière transparente aux demandes de contrats comportant des exigences d'accessibilité.
- **Ressources mises à jour** – La boîte à outils et la liste de contrôle sur l'accessibilité de l'approvisionnement font l'objet d'une mise à jour pour prendre en compte les exigences en matière de protection des renseignements personnels, ce qui permettra de faire en

sorte que les considérations relatives à l'accessibilité et à la protection de la vie privée soient prises en compte dans les pratiques d'approvisionnement.

3. Accessibilité du processus de demande d'achat

- **Améliorations du formulaire** – Les facteurs liés à l'accessibilité sont maintenant intégrés au formulaire « Purchase Requisition Supplementary Information », ce qui oblige les secteurs à tenir compte des besoins en matière d'accessibilité lorsqu'ils passent des contrats.
- **Outils obligatoires** – La liste de contrôle pour l'approvisionnement accessible est incluse dans tous les documents de demande, ce qui indique dès le début du processus que l'accessibilité est une préoccupation importante.

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

- **Amélioration des processus** – L'équipe de l'approvisionnement s'emploie activement à passer en revue ses procédures pour mieux gérer les demandes de contrats qui comportent des exigences d'accessibilité, en particulier en ce qui concerne les considérations relatives à la protection de la vie privée. Cet examen vise à améliorer l'efficacité des processus d'approvisionnement comportant des exigences d'accessibilité.
- **Utilisation des ressources** – Les outils et la liste de contrôle sur l'accessibilité des fonctions d'approvisionnement sont des ressources essentielles qui aident le personnel de la Régie à s'assurer que les activités d'approvisionnement sont conformes aux objectifs en matière d'accessibilité.

5. Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée

- **Intégration du programme aux processus** – La Régie a intégré le [Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée \(« AATIA »\)](#) à ses pratiques d'approvisionnement pour en améliorer l'accessibilité. L'utilisation du programme d'AATIA est maintenant recommandée aux étapes de la planification et de l'exécution des activités d'approvisionnement.

Ces réalisations témoignent de l'engagement de la Régie à créer un environnement inclusif grâce à des pratiques d'approvisionnement accessibles et équitables. En intégrant les facteurs liés à l'accessibilité à toutes les étapes de l'approvisionnement, la Régie fait preuve de leadership pour faire progresser les objectifs qu'elle s'est fixés pour assurer le respect de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et contribuer à la création d'un Canada exempt d'obstacles.

Conception et prestation des programmes et services

La Régie reconnaît l'importance d'intégrer l'accessibilité à la conception et à la prestation de ses programmes et services. Les progrès considérables réalisés dans ce domaine témoignent de son engagement à favoriser la pleine participation de toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap. **Les deux engagements pris à l'égard de ce domaine prioritaire ont été réalisés.**

1. Analyse comparative entre les sexes Plus

La Régie a systématiquement recours à l'analyse comparative entre les sexes Plus (« ACS Plus ») pour concevoir et mettre en œuvre ses programmes et services, et veille à ce qu'ils soient accessibles à tous. Cette approche l'aide à comprendre et à gérer les diverses répercussions de ses programmes et services, en particulier pour les personnes handicapées, tout en favorisant l'équité dans tous les segments de la population.

2. Examen des politiques des ressources humaines

Dans le cadre de l'examen triennal des politiques sur les ressources humaines, entrepris au début de 2022 et toujours en cours, la Régie évalue minutieusement les politiques afin d'y intégrer les principes de l'ACS Plus, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité. Voici les principales politiques qui ont été examinées et mises à jour :

- Politique de gestion du rendement et des talents
- Politique sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion
- Politique de reconnaissance

Ces mises à jour témoignent de l'engagement de la Régie à favoriser un milieu de travail inclusif qui offre des possibilités équitables à tous les employés.

3. Campagne d'auto-identification et progrès réalisés en matière de représentation

La campagne annuelle d'auto-identification de la Régie, qui joue un rôle essentiel dans le suivi et l'amélioration de la représentation des employés handicapés, a donné des résultats impressionnants puisque l'écart par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (« DMT ») est passé de 29 à 6 entre 2024 et 2022.

La campagne d'auto-identification fournit des données précieuses qui éclairent les décisions organisationnelles, appuient les pratiques équitables et renforcent l'inclusion au sein de la Régie. Consciente qu'il est important de disposer de données exactes, la Régie continue d'encourager les employés à participer au processus d'auto-identification afin d'améliorer la représentation et d'éliminer les obstacles.

4. Approches novatrices en matière de mobilisation – Séances de présentation orale des connaissances ancestrales

La Régie sait que pour assurer un accès équitable à ses processus de réglementation, elle doit aller à la rencontre des parties prenantes là où elles se trouvent. Elle a donc organisé des séances de présentation orale du savoir autochtone dans une collectivité éloignée du Nord pour deux demandes d'Imperial Oil, qui lui ont donné l'occasion de s'attaquer à d'importants obstacles à la participation :

- **Obstacles linguistiques** – Des services de traduction ont été offerts dans les dialectes dénés pour favoriser l'inclusion.
- **Contraintes liées aux déplacements et aux horaires** – Les séances ont eu lieu en personne à Fort Good Hope, dans les Territoires du Nord-Ouest, et en ligne pour les participants de partout au Canada.
- **Facteurs culturels** – Des cérémonies, y compris les chants de prière d'ouverture et de clôture, ont été organisées dans le respect des traditions locales.
- **Problèmes d'accès à Internet** – Même si l'accès à Internet a été interrompu en raison des feux de forêt, la technologie Starlink, fournie par un fournisseur de services audiovisuels, a permis de poursuivre les séances.

D'autres mesures, comme la diffusion vidéo et audio en direct en anglais et en déné Xədə, l'offre de transcription après l'audience et une souplesse accrue dans l'établissement des horaires, ont également été prises.

Les participants ont souligné les avantages des rencontres en personne et se sont dits satisfaits de la présence de la Commission au sein de leur communauté. Toutefois, les difficultés techniques rencontrées lors des séances virtuelles ont mis en évidence la nécessité de perfectionner les pratiques pour les activités de mobilisation tenues loin des grands centres.

5. Intégration de l'accessibilité à la conception des futurs programmes

La Régie s'engage à mettre l'accessibilité au cœur de la conception de ses futurs programmes et services. Les efforts en cours pour intégrer l'accessibilité à toutes les étapes de conception des programmes sont guidés par les résultats de la campagne d'auto-identification et de l'examen des politiques des ressources humaines, ainsi que par les commentaires des parties prenantes à nos processus de réglementation.

Cette approche proactive axée sur les données permet à la Régie de cerner et de résoudre les problèmes d'accessibilité dès la conception, en veillant à ce que ses programmes et services soient inclusifs, flexibles et adaptés aux besoins de toutes les parties prenantes. En s'appuyant sur des ensembles de données améliorés et en favorisant la transparence, la Régie pourra créer un environnement plus accessible et plus accueillant.

Les réalisations de la Régie dans le sixième domaine prioritaire démontrent sa volonté d'intégrer l'accessibilité à ses méthodes de conception et d'exécution. En combinant des pratiques inclusives, des données fiables et son engagement à s'améliorer constamment, la Régie prépare un avenir exempt d'obstacles pour son personnel et les parties prenantes.

Transport

Pour favoriser un environnement de travail inclusif, la Régie sait qu'elle doit intégrer les critères d'accessibilité dans ses politiques relatives aux déplacements. Avec des bureaux régionaux et un mandat national exigeant que les employés se déplacent pour mener des inspections et accomplir d'autres tâches, elle doit garantir un accès équitable au transport. **Ce domaine prioritaire comprend un engagement qui est toujours en cours et qui vise à promouvoir l'accessibilité dans les politiques et pratiques en matière de voyages.**

1. Recherche d'options pour améliorer l'accessibilité de la politique sur les voyages

En 2024, la Régie a entrepris des discussions pour intégrer les facteurs liés à l'accessibilité à ses politiques sur les voyages en s'inspirant de la **Directive sur les voyages** du Conseil national mixte et de la **Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation**. Ces premières étapes visent à reconnaître et à éliminer les obstacles auxquels les employés en situation de handicap peuvent faire face pendant leurs déplacements liés au travail. En intégrant l'accessibilité à ses politiques sur les voyages, la Régie cherche à créer une base solide pour pouvoir apporter des améliorations continues dans les années à venir.

2. Collaboration et surveillance

Afin d'améliorer l'accessibilité des politiques sur les voyages, l'équipe responsable des questions liées à l'obligation d'adaptation de la Régie a consulté les équipes de la comptabilité et des finances pour mieux comprendre les besoins en matière d'accessibilité pendant les déplacements et y répondre. Grâce à cette approche collaborative, les facteurs liés à l'accessibilité sont pris en compte à chaque étape de la planification et de l'exécution des déplacements. Les enseignements recueillis dans le cadre de cette collaboration serviront de base aux futures mises à jour des politiques et pratiques opérationnelles, permettant ainsi de garantir que les processus de voyage apportent un soutien équitable à l'ensemble des employés.

3. Engagement en matière de transparence et de production de rapports

Bien que ce projet n'en soit qu'à ses débuts, la Régie entend communiquer de manière transparente les progrès accomplis dans la mise en place de politiques sur les voyages accessibles. Des mises à jour sur les progrès réalisés figureront dans les prochains rapports annuels, soulignant l'engagement de la Régie à élaborer des processus de voyage inclusifs, équitables et favorables à tous les employés.

Cette section illustre l'approche proactive de la Régie pour assurer l'accessibilité des déplacements tout en reflétant son engagement à collaborer, à faire preuve de transparence et à s'améliorer continuellement.

Culture – Favoriser l’accessibilité et l’inclusion

Bien qu’il ne s’agisse pas d’une priorité obligatoire en vertu de la *Loi canadienne sur l’accessibilité*, la Régie reconnaît qu’il est essentiel d’instaurer une culture d’inclusion et d’accessibilité pour éliminer les obstacles et favoriser l’autonomisation des employés handicapés. En 2023, plusieurs initiatives mettant l’accent sur les valeurs, les ressources et les améliorations systémiques ont été lancées pour renforcer cet engagement.

Analyse des valeurs fondamentales au moyen d’une évaluation de la culture

Afin d’harmoniser sa culture avec ses objectifs stratégiques, la Régie a lancé une initiative d’évaluation de la culture. Les employés ont pu faire part de leurs points de vue sur les valeurs actuelles et souhaitables dans le cadre de discussions confidentielles en groupe et d’un sondage mené à l’échelle de l’organisation, et un rapport « Ce que nous avons entendu » a été produit par la suite. La Régie s’en est inspirée pour orienter ses efforts visant à combler les lacunes culturelles et les harmoniser avec ses initiatives comme la feuille de route sur la diversité et l’appartenance, le plan sur l’équité en matière d’emploi et le plan stratégique de l’effectif.

Favoriser l’automatisation des employés à l’aide de ressources sur l’accessibilité

Lancement du carrefour **AccèsRégie – votre guide sur l’accessibilité et l’inclusion**, une ressource en ligne qui offre des outils pratiques, des conseils et de l’information pour intégrer l’accessibilité aux tâches quotidiennes. Cette initiative appuie la création d’un environnement inclusif et aide les employés à faire progresser les efforts en matière d’accessibilité.

Renforcement des politiques pour favoriser le bien-être

Reconnaissant les liens qui existent entre la culture et le bien-être, la Régie a examiné ses politiques en matière d’inconduite, ce qui a donné lieu aux initiatives suivantes :

- Refonte des processus de signalement et de résolution axée sur l’utilisateur et tenant compte des traumatismes.
- Formation fondée sur des données probantes pour le personnel et les dirigeants.
- Publication de données agrégées sur les incidents et les mesures prises.

Ces changements cadrent avec les recommandations de la feuille de route sur la diversité et l’appartenance et favorisent la mise en place d’un milieu de travail sûr et respectueux.

Promotion de l’accessibilité et mobilisation communautaire

Pour promouvoir l’accessibilité, la Régie a nommé Srikanth Venugopal, directeur de l’équipe des marchés énergétiques, comme premier **champion de l’accessibilité**. Srikanth collabore avec le comité des champions et des présidents pour personnes handicapées et le cercle d’action sur les capacités et les obstacles pour faire progresser les initiatives en matière d’accessibilité.

De plus, la Régie s’est associée à l’INCA pour accroître la sensibilisation aux enjeux touchant la communauté des malvoyants, donner aux gestionnaires recruteurs un accès au bassin de talents de l’INCA et explorer les ressources disponibles pour les employés. Ce partenariat appuie l’objectif du gouvernement du Canada d’accroître le recrutement, le maintien en poste et l’avancement des personnes handicapées.

Consultations

La Régie reconnaît que pour réaliser des progrès significatifs en matière d’accessibilité, elle doit s’appuyer sur la participation active et l’apport des travailleurs handicapés et des principales parties prenantes. Guidée par la [Loi canadienne sur l’accessibilité](#) et la [Stratégie sur l’accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), qui reposent toutes deux sur le principe « [Rien sur nous sans nous](#) », la Régie a consulté activement les personnes en situation de handicap pour créer ses initiatives en matière d’accessibilité et évaluer les progrès.

Les commentaires reçus dans le cadre de ces consultations ont joué un rôle inestimable dans la détermination des obstacles, l'élaboration d'activités stratégiques et la création d'un environnement de travail inclusif. Les consultations régulières demeureront la pierre angulaire de la mise en œuvre du [plan sur l'accessibilité](#) de la Régie, et celle-ci veillera à ce que les voix des personnes en situation de handicap soient entendues, prises en compte et intégrées dans le processus décisionnel.

Personnes consultées

La Régie a d'abord consulté les employés handicapés et a travaillé en étroite collaboration avec le **cercle d'action sur les capacités et les obstacles**, un groupe d'employés de plusieurs secteurs représentant des points de vue diversifiés. Ce groupe a régulièrement tenu des réunions ouvertes pour encourager une vaste participation et offrir aux employés une plateforme pour partager leurs perspectives et leurs expériences.

Au cours de la deuxième année de la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité, les consultations ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration conjointe d'initiatives visant à éliminer les obstacles et à faire progresser les objectifs en matière d'accessibilité. Les réunions bimensuelles du **comité sur l'accessibilité** ont permis de définir des objectifs communs, de recueillir les commentaires des parties prenantes, de cerner les occasions de mobilisation et d'harmoniser les efforts pour respecter les engagements en matière d'accessibilité. Les membres du **cercle d'action sur les capacités et les obstacles** ont aussi participé activement aux groupes de travail de l'organisation sur l'accessibilité en offrant leur expertise essentielle.

Les principaux thèmes dégagés de ces consultations sont les suivants :

- La formation et les ressources internes sur l'accessibilité doivent être améliorées.
- Les secteurs doivent acquérir une plus grande expertise sur les questions liées à l'accessibilité.
- Les processus relatifs aux mesures d'adaptation et aux exigences de certificats médicaux doivent être simplifiés

Ces commentaires ont directement orienté les activités et les efforts de la Régie, y compris ceux déployés pour améliorer les compétences en matière d'accessibilité et combler les lacunes relevées.

Format inclusif de la consultation

Pour assurer une participation équitable, la Régie a adopté une approche de travail hybride offrant des options de participation en personne et virtuelle. Ce format a pris en compte les préférences et les besoins en matière d'accessibilité, ce qui a permis d'éliminer les obstacles à la participation et de favoriser un dialogue constructif. En supprimant les obstacles logistiques et physiques, la Régie a fait en sorte que tous les employés puissent participer aux discussions sur l'accessibilité.

Points de vue précieux

Les participants ont fourni des renseignements essentiels sur les obstacles existants et ont proposé des solutions pratiques pour optimiser les efforts de la Régie en matière d'accessibilité. La rétroaction a été méticuleusement documentée, analysée et intégrée au rapport d'étape sur l'accessibilité de la Régie, et a façonné l'orientation des stratégies et initiatives futures.

Cette approche inclusive axée sur la consultation témoigne de l'engagement de la Régie envers l'amélioration continue et la transparence. En plaçant les personnes handicapées au cœur de la planification et de la mise en œuvre des initiatives d'amélioration de l'accessibilité, la Régie crée un milieu de travail inclusif, équitable et représentatif des besoins de tous les employés.

Réseau de personnes en situation de handicap de la Régie – Cercle d'action sur les capacités et les obstacles

Le **cercle d'action sur les capacités et les obstacles** (« cercle d'action ») est un réseau dynamique dirigé par des employés qui se consacrent à la promotion de l'accessibilité et de la création d'un milieu de travail qui favorise l'inclusion et la diversité. Créé par des employés ayant eu à surmonter des obstacles en raison d'un handicap, le cercle d'action offre un espace sûr et confidentiel favorisant la collaboration, la sensibilisation et le changement.

Activités du cercle d'action

Le **cercle d'action** réunit des employés ayant des expériences et des identités diverses qui cherchent à cerner et à éliminer les obstacles, qu'ils soient interpersonnels, intrapersonnels, structurels ou socioculturels, tout en plaidant en faveur de changements concrets. En créant une communauté de soutien, le **cercle d'action** renforce l'autonomisation des employés en situation de handicap et sensibilise l'organisation aux besoins en matière d'accessibilité.

Rôles et responsabilités

Le **cercle d'action** est soutenu par la direction de la Régie et est composé des personnes suivantes :

- Un **cadre champion** qui fait la promotion de l'accessibilité aux plus hauts niveaux de l'organisation.
- Un **groupe de travail sur l'accessibilité** composé de représentants de divers secteurs qui mettent à profit leur expertise et leurs connaissances.
- Un **conseiller en communications** qui veille à ce que les initiatives et les réalisations en matière d'accessibilité soient communiquées efficacement à l'interne et à l'externe.
- Cette équipe dévouée participe à des initiatives ministérielles et pangouvernementales, appuie la communauté des personnes handicapées et élabore des propositions pragmatiques pour améliorer les conditions de travail de tous les employés.

Impact et contributions

Par ses efforts, le **cercle d'action** a :

- réussi à mieux faire connaître les besoins en matière d'accessibilité et les possibilités d'amélioration;
- grandement contribué à façonner les initiatives prises dans le cadre du plan sur l'accessibilité de la Régie;
- apporté des points de vue fondés sur l'expérience vécue qui ont aidé à déterminer et à éliminer les obstacles;
- contribué à créer une culture d'inclusion en menant des activités d'information, de sensibilisation et de collaboration.

Le travail du **cercle d'action** témoigne de l'engagement de la Régie à veiller à ce que tous les employés puissent s'épanouir dans un environnement inclusif et accessible, quelles que soient leurs capacités. En défendant ces principes, il aide la Régie à évoluer vers un milieu de travail qui valorise et habilite chaque personne.

Rétroaction

La Régie sollicite activement l'avis des employés, des organisations de défense, des experts en la matière et du public sur les obstacles qu'ils rencontrent dans l'accès à ses programmes, ses services ou ses emplois. Ces consultations et mécanismes de rétroaction sont essentiels pour évaluer l'efficacité de notre plan sur l'accessibilité et dégager les possibilités d'amélioration.

Mécanismes de collecte des commentaires

La Régie a mis en place de nombreux canaux de rétroaction pour s'assurer qu'une gamme de collaborateurs diversifiés puissent y avoir accès :

- Les **commentaires du public** ont été recueillis au moyen d'un formulaire en ligne sur le site Web de la Régie, par courriel, par téléphone, par lettre ou par télécopieur.
- Les **commentaires des employés** ont été recueillis au moyen d'un formulaire intranet, par courriel, lors de réunions individuelles et de rencontres du **cercle d'action** et dans le cadre des discussions du **comité sur l'accessibilité**.

Bien qu'aucune observation officielle n'ait été déposée au moyen des formulaires en ligne ou par courriel pendant la période visée par le rapport, des renseignements précieux sont ressortis des conversations directes et des activités de mobilisation du comité. La Régie prévoit une plus grande participation à l'avenir, lorsque le plan sur l'accessibilité et les rapports d'étape seront mieux connus.

Ce que nous avons entendu

Les commentaires, regroupés sous des thèmes clés, orientent les mesures prises pour éliminer les obstacles répertoriés. Cette approche itérative veille à ce que les mesures proposées soient réalistes, réalisables et durables. Ces renseignements éclaireront les mises à jour du plan sur l'accessibilité et aideront à peaufiner et à prioriser les tâches en fonction des ressources et des capacités organisationnelles. Les principaux secteurs fonctionnels seront mobilisés pour évaluer les répercussions sur les ressources et appuyer la planification de la mise en œuvre.

1. Emploi

Les commentaires indiquaient ce qui suit :

- **Politiques sur le télétravail et le travail hybride** – Bien que le télétravail favorise l'accessibilité, des préoccupations ont été soulevées au sujet des mesures d'adaptation limitées et des coûts liés à l'obtention de certificats médicaux.
- **Lieu de travail accessible et mesures d'adaptation** – Les espaces de travail partagés et les processus pour l'obtention de mesures d'adaptation doivent être améliorés.
- **Perfectionnement professionnel, promotion et maintien en poste** – Les employés handicapés ont relevé des obstacles systémiques qui nuisent à l'équité des parcours de promotion, citant l'application inégale des échelons de carrière et des postes de chef technique. Ces enjeux ont une incidence sur les possibilités d'avancement professionnel de personnes handicapées hautement qualifiées et expérimentées. De plus bien que des formations linguistiques en français soient offertes par l'entremise de diverses ressources, certains employés ont exprimé des préoccupations quant à la difficulté d'accéder à des programmes de formation immersifs, qu'ils jugent essentiels à leur progression.
- **Processus pour les congés et le retour au travail** – Un soutien personnalisé et plus réactif est demandé pour les employés qui retournent au travail après une absence de courte ou de longue durée.
- **Pratiques d'embauche inclusives** – Les gestionnaires ont exprimé le souhait d'avoir des outils et des formations pour rendre les pratiques d'embauche plus accessibles.

Mesures proposées

- Simplifier les processus d'adaptation en intégrant le Passeport pour l'accessibilité du gouvernement du Canada.
- Appuyer l'engagement du gouvernement fédéral visant l'embauche de 5 000 nouveaux fonctionnaires en situation de handicap.
- Établir des partenariats avec des organisations comme l'Institut national canadien pour les aveugles (« INCA ») et recourir aux répertoires de la Commission de la fonction publique pour diversifier les bassins de talents.
- Concevoir des outils et des formations pour mettre en place des stratégies de recrutement, de maintien en poste et de promotion plus inclusives.
- Explorer les voies d'avancement professionnel pour les employés handicapés en veillant à ce que les postes soient accessibles et mis en valeur au sein de l'organisation.
- En se basant sur les commentaires recueillis lors des consultations, examiner l'application des échelons de carrière et les possibilités d'avancement professionnel afin d'assurer un accès équitable aux employés handicapés, et cerner les points à améliorer.

2. Environnement bâti

Les commentaires ont souligné les difficultés liées aux installations, en particulier l'aménagement des aires de travail, l'éclairage et la qualité de l'air.

Mesures proposées

- Promouvoir l'amélioration de l'accessibilité dans les espaces gérés par SPAC et les propriétaires d'immeubles.
- Veiller à ce que les installations de la Régie respectent les normes fédérales en matière d'accessibilité, installer progressivement l'éclairage à DEL et effectuer des évaluations régulières de la qualité de l'air, puis communiquer les résultats aux comités pertinents.

3. Acquisition de biens, de services et d'installations

Les commentaires ont mis en évidence la nécessité de continuer à prendre en compte l'accessibilité dans les pratiques d'approvisionnement.

Mesures proposées

- Transmettre ces commentaires à SPAC pour intégrer des notes sur l'accessibilité dans les évaluations des fournisseurs.

4. Technologies de l'information et des communications

Les participants ont relevé des obstacles à l'accessibilité numérique :

- Accessibilité limitée des applications du gouvernement du Canada.
- Absence d'un catalogue présentant les caractéristiques d'accessibilité des appareils.

Mesures proposées

- Fournir de la rétroaction à SPAC sur les obstacles à l'accessibilité dans les applications du gouvernement du Canada afin de promouvoir leur amélioration.
- Collaborer avec les TI pour créer un catalogue d'accessibilité pour les logiciels et les appareils.
- Adopter la norme pour l'accessibilité des produits et services liés aux TIC et la fiche d'évaluation de l'accessibilité des TIC du gouvernement du Canada pour assurer la conformité aux nouvelles normes.

5. Communications

Les commentaires ont fait ressortir la nécessité d'améliorer l'accessibilité des communications, notamment au moyen des mesures suivantes :

- Formats de documents accessibles.
- Recours à des services de traduction en langue des signes et dans les deux langues officielles lors de réunions et d'événements.
- Ajout d'une description des conférenciers pour les personnes malvoyantes lors des réunions et des événements.

Grâce à ces pratiques, la Régie espère créer des stratégies de communication inclusives qui répondent à divers besoins en matière d'accessibilité.

Mesures proposées

- Offrir aux employés des formations sur l'accessibilité et respecter les politiques du gouvernement du Canada en matière d'accessibilité des communications.
- Déterminer si des pratiques d'accessibilité normalisées pourraient être mises en place pour les réunions, par exemple :
 - Utilisation systématique de services de traduction en langue des signes lors des grandes réunions du personnel et des réunions externes.
 - Demander aux invités de l'extérieur s'ils ont des besoins particuliers avant la tenue de réunions.
 - Évaluer et normaliser l'utilisation de casques d'écoute pour les réunions virtuelles afin d'améliorer l'accessibilité et l'uniformité audio.

6. Programmes et services

La rétroaction suggérait de prendre en compte les principes d'accessibilité lors de l'élaboration des politiques et des programmes :

- Améliorer les processus pour la mise en œuvre du Passeport et du plan sur l'accessibilité.
- Faire appel aux réseaux de défense des droits dès l'élaboration des politiques pour s'assurer que les expériences vécues éclairent la prise de décisions.

Mesures proposées

- Consulter les employés handicapés, conformément au principe « Rien sans nous » énoncé dans la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*, afin d'élaborer des programmes et des politiques.
- Établir une liste des pratiques exemplaires pour les normes d'accessibilité et les mises à jour.

7. Culture

Les obstacles culturels ont été un thème récurrent :

- **Sensibilisation** – Il faut sensibiliser davantage l'ensemble de l'organisation à l'accessibilité.
- **Préjugés et microagressions** – Des préoccupations concernant les comportements nuisibles et les préjugés ont été exprimées, les employés appelant les dirigeants à favoriser le dialogue, l'apprentissage et la responsabilisation.

Mesures proposées

- Mettre en place une formation obligatoire sur l'accessibilité à l'intention de l'ensemble du personnel, et y inclure des modules destinés aux dirigeants pour les aider à lutter contre les préjugés et favoriser l'inclusion.
- Améliorer la visibilité et l'utilisation des ressources sur l'accessibilité, comme le carrefour AccèsRégie.

Commission canadienne des droits de la personne et commissaire à l'accessibilité

Le commissaire à l'accessibilité de la Commission canadienne des droits de l'homme a également recommandé d'améliorer les processus de consultation et les formats de présentation des rapports. La Régie a intégré ces recommandations à ses efforts continus pour améliorer l'accessibilité et la clarté de ses rapports.

Grâce à ces initiatives, la Régie réaffirme son engagement à créer une organisation entièrement accessible et inclusive d'ici 2040. La rétroaction demeure un outil essentiel dans ce cheminement puisqu'elle favorise l'amélioration continue et la responsabilisation.

Priorités pour le prochain exercice (2025)

En 2025, la Régie s'emploiera à respecter les engagements restants de son plan sur l'accessibilité et à intégrer la rétroaction des employés pour peaufiner et prioriser les nouvelles mesures. En appliquant une approche stratégique et collaborative, la Régie vise à favoriser un milieu de travail exempt d'obstacles tout en appuyant l'avancement professionnel de tous les employés.

Priorités pour 2025

1. **Réalisation des engagements du plan sur l'accessibilité** – La Régie prendra des mesures pour remplir ses engagements restants afin d'améliorer l'accessibilité de l'emploi, des environnements bâtis, des communications et des transports, comme décrit dans l'outil de suivi des mesures de son plan sur l'accessibilité 2023-2025.
2. **Élargir la portée du Passeport pour l'accessibilité au milieu de travail hybride** – Veiller à ce que notre modèle de travail hybride évolutif favorise l'accessibilité, en s'assurant d'offrir aux employés les ressources qui les aideront à franchir les étapes du processus d'adaptation.
3. **Formation continue sur l'accessibilité** – Renforcer notre engagement de sensibilisation à l'accessibilité à l'aide de séances de formation pour l'ensemble du personnel.
4. **Intégration de l'accessibilité aux politiques et aux processus** – Poursuivre l'intégration de l'accessibilité dans les politiques de base, les procédures d'approvisionnement et l'élaboration des programmes de la Régie.
5. **Promotion de l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail** – Donner la priorité à l'embauche, au maintien en poste et à l'avancement professionnel des employés handicapés, tout en supprimant activement les obstacles systémiques à leur avancement afin de favoriser la mise en place d'une main-d'œuvre diversifiée et représentative. Selon le **rapport sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024**, la Régie a fait des progrès en faisant passer le nombre d'employés handicapés de 35 à 46. Elle affiche cependant encore un écart de 6 employés par rapport à la disponibilité sur le marché du travail national de 52 (données du recensement de 2016). De plus, le groupe des professionnels et le groupe du personnel de bureau présentent des écarts de sept et de deux employés, respectivement. La Régie continuera d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies pour combler ces écarts et créer un milieu de travail plus équitable.
6. **Intégration de la rétroaction et amélioration du plan** – La Régie utilisera les commentaires recueillis en 2024 pour peaufiner et mettre à jour son plan sur l'accessibilité et prioriser les mesures en fonction de leur incidence et de leur faisabilité.

Conclusion

La Régie est fermement déterminée à favoriser un environnement inclusif où toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités, peuvent participer pleinement à ses programmes et services et en bénéficier. Notre engagement à promouvoir l'accessibilité fait partie des valeurs fondamentales qui façonnent notre culture organisationnelle et nos objectifs stratégiques.

Pour concrétiser cette vision, nous intégrons les facteurs liés à l'accessibilité à tous les aspects de nos activités, de la conception des programmes aux initiatives de formation et à l'élaboration de politiques. En sollicitant activement la rétroaction de diverses parties prenantes, dont des employés handicapés et des groupes de défense, nous veillons à ce que nos stratégies répondent efficacement aux besoins en matière d'accessibilité. La Régie remercie tous les répondants qui ont présenté des commentaires sur le plan sur l'accessibilité et les obstacles rencontrés à l'aide de son outil de rétroaction et lors de discussions. Grâce aux consultations et collaborations futures, la Régie continuera de renforcer son engagement envers la création d'un milieu de travail accessible par défaut où l'inclusion est une priorité.