



Canadian Institutes of Health Research    Instituts de recherche en santé du Canada

# **Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 Rapport sur la deuxième année**

Canada 

Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 – Rapport sur la deuxième année ISSN MR1-34F-PDF

© Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) 2024

Publication produite par les Instituts de recherche en santé du Canada. La reproduction d'extraits du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition que la source soit indiquée en entier. Toutefois, sa reproduction en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite des Instituts de recherche en santé du Canada.

*Also published in English under the title : Accessibility Progress Report 2024 – Year 2 Annual Report*

Le présent rapport est accessible en format HTML sur le [site Web des IRSC](#). Cette page Web permet aussi de télécharger le rapport sous d'autres formats.

Pour demander un exemplaire papier du document en français ou en anglais ou une copie dans un média substitut (gros caractères, braille, audiocassette, CD avec fichier audio, disquette avec fichier texte, CD avec fichier texte ou système DAISY) :

- Téléphone : 613-954-1698
- Sans frais : 1-888-603-4178
- Courriel : [AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@cihr-irsc.gc.ca](mailto:AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@cihr-irsc.gc.ca)
- Site Web : [www.cihr-irsc.gc.ca](http://www.cihr-irsc.gc.ca)
- X : [@IRSC\\_CIHR](#)
- Facebook : [Instituts de recherche en santé du Canada](#)
- LinkedIn : [Instituts de recherche en santé du Canada](#)

Historique de publication  
Décembre 2024, version 1.0

## Table des matières

Historique de publication .....	2
Table des matières .....	3
Résumé .....	4
Renseignements généraux.....	5
Rétroaction à propos du Plan des IRSC sur l'accessibilité .....	5
Leçons apprises .....	6
Consultations.....	7
Rétroaction .....	9
Progrès des IRSC dans les secteurs prioritaires .....	10
Culture organisationnelle .....	10
Emploi.....	17
Environnement bâti.....	25
Technologies de l'information et des communications (TIC) .....	28
Communications autres que les Technologies de l'information et des communications (TIC) .....	32
Conception et prestation de programmes et de services.....	34
Acquisition de biens, de services et d'installations .....	41

# Résumé

En décembre 2022, les IRSC ont publié leur [Plan sur l'accessibilité 2023-2026](#), qui appuie les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. La publication de ce plan, qui est voué à évoluer, représentait la première étape d'une vaste démarche visant à rendre les IRSC plus accessibles. Le Rapport d'étape sur l'accessibilité 2023 – rapport sur la première année, publié en décembre 2023, fait état des engagements et des réalisations de l'organisme entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 septembre 2023.

Le présent rapport sur la deuxième année décrit les progrès accomplis par les IRSC dans des secteurs prioritaires ainsi que les mesures prévues dans le Plan sur l'accessibilité pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2023 au 30 septembre 2024.

## Secteurs prioritaires des IRSC

- Culture organisationnelle
- Emploi
- Environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications (TIC)
- Communications autres que les Technologies de l'information et des communications (TIC)
- Conception et prestation de programmes et de services
- Acquisition et prestation de biens et de services

Les IRSC ont pu réaliser des progrès notables en matière d'accessibilité grâce à la tenue de consultations avec des parties prenantes et aux mesures concrètes qu'ils ont prises relativement aux buts qu'ils se sont fixés à cet égard. Ils poursuivent ainsi leurs démarches, notamment en collaboration avec des personnes en situation de handicap et des alliés d'expérience, en vue d'accomplir davantage de progrès dans les années à venir.

## Renseignements généraux

### Rétroaction à propos du Plan des IRSC sur l'accessibilité

La personne-ressource pour le Plan des IRSC sur l'accessibilité est Lindsay Carlson, directrice adjointe, Programmes stratégiques et Analyse des ressources humaines, Direction des ressources humaines.

Les IRSC aimeraient obtenir des commentaires sur la démarche adoptée pour mettre en œuvre leur Plan sur l'accessibilité.

Le personnel et les autres personnes (clients, fournisseurs, grand public) qui entretiennent des liens avec les IRSC sont invités à faire état des obstacles auxquels ils se heurtent au sein de l'organisme. Ils peuvent soumettre leur commentaires par les moyens suivants :

- Courriel
  - [AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@cihr-irsc.gc.ca](mailto:AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@cihr-irsc.gc.ca)
- Téléphone
  - Du lundi au vendredi, de 7 h à 20 h (HE)
  - Téléphone : 613-954-1698
  - Sans frais : 1-888-603-4178
- Poste
  - À l'attention de Lindsay Carlson  
Direction des ressources humaines  
Instituts de recherche en santé du Canada  
160, rue Elgin, 9<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0W9
- En ligne (anonyme)
  - Veuillez remplir le [formulaire en ligne](#) pour envoyer vos commentaires de façon anonyme.

Les commentaires demeureront confidentiels. Ils seront recensés, examinés, puis traités par un membre de l'équipe Programmes stratégiques et Analyse des ressources humaines, qui en discutera ensuite avec les parties prenantes internes concernées.

Les personnes qui soumettront des commentaires, sauf celles qui le feront de façon anonyme, recevront un accusé de réception et seront informées des suites données.

Le personnel des IRSC et le grand public peuvent demander :

- un exemplaire du Plan des IRSC sur l'accessibilité dans l'un des format décrits au paragraphe 8(2) du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#);
- la description du processus de rétroaction des IRSC sur un des supports mentionnés au paragraphe 9(5) du [Règlement canadien sur l'accessibilité](#).

## Leçons apprises

La deuxième année de mise en œuvre du Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 nous a donné de précieux repères qui guideront nos démarches vers un environnement plus accessible.

**Collaboration :** La collaboration dans l'ensemble des IRSC a joué un rôle déterminant dans nos efforts visant à éliminer complètement les obstacles à l'accessibilité. Les consultations que nous menons actuellement avec nos groupes de travail à l'interne et à l'externe sont productives et continuent de guider notre progression.

De plus, les IRSC ont annoncé la nomination d'un champion pour leur Comité de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité, qui sera chargé d'amener de la visibilité et du leadership aux enjeux d'accessibilité. Ce nouveau rôle consolide l'engagement des IRSC en faveur de l'accessibilité, en plus d'assurer la liaison avec les différents ministères.

**Progression importante :** Quinze mesures de suivi devaient être terminées d'ici la fin de 2024. Neuf de ces mesures ont été mises en œuvre avec succès, et six autres sont en cours. Nous progressons à grands pas, mais nous savons que des imprévus peuvent retarder l'achèvement de certaines initiatives. Cette flexibilité nous permet d'assurer que les mesures de suivi sont entièrement mises en œuvre, éliminent efficacement les obstacles et contribuent à instaurer des changements durables. Pour maintenir une approche attentive et efficace de l'accessibilité, il est essentiel de repenser nos méthodes et de faire preuve de flexibilité.

**Suivi de la progression :** Des indicateurs plus concrets s'imposent pour faire un suivi efficace de la progression. Pour la suite, il sera crucial d'appliquer un cadre de mesure du rendement afin de pouvoir juger clairement et uniformément les mesures d'accessibilité.

## Consultations

Le Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 et le présent rapport sont le fruit de consultations auprès des comités, réseaux et groupes énumérés ci-dessous. Tout au long de l'année, nous avons ainsi recueilli des commentaires utiles sur plusieurs mesures de suivi, notamment le lancement à l'interne du carrefour de l'accessibilité où l'on peut trouver des ressources et des outils qui aident à mieux comprendre l'accessibilité et qui font la promotion de l'inclusion en milieu de travail afin que chacun et chacune puisse y apporter sa contribution et s'y épanouir. Mentionnons aussi que le personnel des IRSC comme le grand public peuvent toujours fournir une rétroaction par l'une des voies de communication indiquées dans la section Renseignements généraux du présent rapport.

### **Réseau des IRSC pour les personnes handicapées**

- Ce réseau réunit des membres du personnel qui sont en situation de handicap ou qui entretiennent des relations personnelles étroites avec des personnes handicapées.
- Ces personnes assument divers rôles et travaillent dans différents secteurs des IRSC.
- Tout au long de l'année, on a consulté le réseau au sujet de différents engagements énoncés dans le Plan sur l'accessibilité.
- Les membres du réseau ont été invités à commenter le rapport sur la deuxième année et avaient la possibilité de le faire dans le cadre d'une rencontre individuelle.

### **Comité de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité des IRSC**

- Ce comité est composé de membres du personnel dont l'expérience et l'expertise garantissent qu'un large éventail de points de vue est mis à profit pour faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des IRSC.
- Les membres du comité ont été invités à commenter le rapport sur la deuxième année et avaient la possibilité de le faire dans le cadre d'une rencontre.

### **Comité de santé et de sécurité au travail des IRSC**

- Ce comité se compose de gestionnaires, de membres du personnel et de spécialistes des secteurs des ressources humaines, des installations et de la sécurité.
- Les membres du comité ont reçu des courriels ciblés les invitant à soumettre leurs commentaires au sujet du rapport sur la deuxième année; ils avaient la possibilité de le faire dans le cadre d'une rencontre individuelle.

### **Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique des IRSC**

- Établi en janvier 2022, ce comité se compose de chercheurs du domaine de la santé vivant avec un handicap, d'alliés d'expérience, de défenseurs de l'accessibilité, de leaders issus de groupes de personnes handicapées et de représentants des principaux groupes de parties prenantes, y compris des membres de communautés autochtones. Il fournit des conseils pour cerner les obstacles à l'accessibilité dans le système de financement de la recherche en santé.
- Les membres ont été consultés tout au long de l'année pour obtenir leurs commentaires sur le Plan.

### **Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité – responsables des secteurs opérationnels dans les domaines d'intervention prioritaires**

- Chaque secteur prioritaire du Plan sur l'accessibilité (emploi, environnement bâti, etc.) concerne un ou plusieurs secteurs d'activité fonctionnels des IRSC (Direction des ressources humaines, Direction des finances et de l'administration, Direction de la stratégie en matière d'équité, etc.).
- Les responsables des secteurs opérationnels sont les experts en la matière d'une fonction. Il s'agit surtout des principaux responsables des mesures établies dans le Plan, et ils représentent des sources de conseils importantes pour d'autres fonctions ou directions.
- Les membres du groupe de travail ont été consultés tout au long de l'année pour obtenir leurs commentaires concernant le rapport sur la deuxième année et pour faire le suivi des éléments prioritaires.

### **Comités de gouvernance internes des IRSC**

- Le Comité supérieur des opérations (CSO) est chargé d'assurer la direction de la planification opérationnelle et la prise de décisions qui s'y rattachent et qui visent les dossiers de gestion des IRSC, ce qui comprend le Plan des IRSC sur l'accessibilité.
- Le CSO assure également une fonction consultative auprès du Comité supérieur de direction (CSD), à la demande de ce dernier, concernant les questions où des perspectives relatives à l'ensemble de l'organisation pourraient s'avérer pertinentes.
- Le Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 demeure un point permanent à l'ordre du jour des réunions trimestrielles du CSO, ce qui permet à la haute direction de se tenir au courant de l'avancement des chantiers et, au besoin, de formuler des commentaires et suggestions.
- Les progrès liés au Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 sont également présentés au CSD au besoin.

## Rétroaction

Conformément au [paragraphe 43\(1\) de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#), les IRSC ont établi un processus pour recevoir de la rétroaction sur la façon dont ils mettent en œuvre leur Plan sur l'accessibilité et les obstacles auxquels se sont heurtées les personnes qui font affaire avec eux, et pour traiter cette rétroaction.

Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune rétroaction officielle n'a été reçue, que ce soit sur la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité ou sur les obstacles qu'ont rencontrés les personnes qui font affaire avec notre organisation.

Nous mettrons donc en place une stratégie de communication pour rappeler aux membres du personnel des IRSC qu'il est important de donner de la rétroaction et qu'ils disposent de différents mécanismes pour le faire. En renforçant nos canaux, nous pourrions recevoir de la rétroaction plus efficace, plus rapidement.

## Progrès des IRSC dans les secteurs prioritaires

**Remarque :** La présente section n'aborde que les progrès découlant des mesures prévues pour la deuxième année du Plan sur l'accessibilité, soit pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2023 au 30 septembre 2024.

Culture organisationnelle

**But 1 : Les IRSC ont une culture organisationnelle au sein de laquelle les personnes en situation de handicap se sentent à l'aide de déclarer ouvertement leur état sans craindre qu'il nuise à leurs relations avec l'organisme.**

*Mesure 1.1 : Nommer des coresponsables de l'accessibilité*

### **Description**

La présidence désigne la vice-présidente directrice et la vice-présidente à la recherche – Systèmes de santé apprenants comme coresponsables de l'accessibilité.

### **Échéance**

2023-2024

### **État d'avancement**

Achevé

*Mesure 1.2 : Examiner les pratiques exemplaires et les leçons tirées d'autres ministères gouvernementaux qui ont introduit le rôle de dirigeant principal de l'accessibilité*

### **Description**

Élaboration et présentation d'une analyse de cette option à la présidence des IRSC

### **Échéance**

2023-2026

### **État d'avancement**

Achevé (continu)

### **Renseignements supplémentaires**

Les IRSC continuent d'examiner les pratiques exemplaires et les leçons tirées d'autres ministères gouvernementaux afin de renforcer leur engagement à l'égard de l'accessibilité. De plus, ils ont mis sur pied un programme de champions et nommé un champion de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité pour un mandat de deux ans. Ce rôle consiste à siéger aux comités interministériels et à amener de la visibilité et du leadership aux enjeux touchant l'accessibilité et les handicaps dans l'organisation.

*Mesure 1.3 : Diffuser un message public sur le lancement du Plan dans lequel la présidence des IRSC traite notamment des progrès accomplis à l'externe au chapitre de l'excellence en recherche.*

#### **Description**

Diffusion d'un message public de la présidence des IRSC sur les diverses plateformes de médias sociaux utilisées par l'organisme

#### **Échéance**

2023-2024

#### **État d'avancement**

Achevé

*Mesure 1.4 : Mettre sur pied un répertoire de renseignements sur les mesures de soutien à l'accessibilité destinées au personnel ainsi qu'aux candidats ou chercheurs*

#### **Description**

Le répertoire est accessible tant pour les employés des IRSC que pour les personnes qui utilisent les programmes et services de l'organisme.

#### **Échéance**

2023-2026

#### **État d'avancement**

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Lancée en mai 2024, la page intranet sur l'accessibilité répertorie des ressources utiles sur l'accessibilité à l'intention du personnel et continuera d'être alimentée. Les candidats et les chercheurs peuvent consulter les outils et les documents de référence se trouvant sur le site Web des IRSC. D'autres documents et gabarits sont en cours de rédaction ou seront mis à jour en 2025-2026.

### ***Mesure 1.5 : Appliquer des mesures de santé publique uniformes pour les activités en personne***

#### ***Description***

Les IRSC respectent les consignes de santé publique municipales et provinciales dans le cadre des activités en personne.

#### ***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

#### ***État d'avancement***

Achevé (continu)

### ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC se tiennent au courant de l'évolution des consignes de santé publique et veillent à leur respect.

## **But 2 : Tout le personnel reçoit une formation sur les caractéristiques d'un organisme accessible et sait comment y contribuer.**

### ***Mesure 2.1 : Lancer une campagne de sensibilisation à l'accessibilité***

#### ***Description***

Toute campagne de sensibilisation suppose une explication du terme « handicap ». Une série d'articles de type « Le saviez-vous? » sera publiée pour souligner l'importance de l'accessibilité dans le travail quotidien aux IRSC.

Une campagne sert en outre à faire connaître les ressources offertes, les modalités d'accès à des outils pratiques, les endroits où obtenir de l'aide et les formations obligatoires. Il faudra en premier lieu se concentrer sur la présentation des ressources les plus porteuses et épurer et regrouper le contenu pour rendre les informations utiles facilement accessibles.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***État d'avancement***

Achevé (continu)

***Renseignements supplémentaires***

La campagne de sensibilisation a été lancée en mai 2024 dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité. Différents produits de communication et des activités interactives ont été présentés au personnel.

Les activités de formation du gouvernement du Canada sont toujours annoncées au personnel dès qu'elles sont offertes.

***Mesure 2.2 : Offrir au personnel une formation de sensibilisation aux handicaps, à l'accessibilité et au capacitisme******Description***

L'accent est mis sur les expériences d'apprentissage interactives qui font appel à l'expertise du personnel et d'intervenants externes.

Des ressources comme l'École de la fonction publique du Canada et des organisations spécialisées dans un domaine précis seront mises à profit pour combler les besoins en sensibilisation et en formation.

Les membres du personnel pourront prévoir du temps dans leur plan d'apprentissage pour la formation sur l'accessibilité.

***Échéance***

2024-2025 et années subséquentes

***État d'avancement***

Achevé (continu)

***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC ont tenu en janvier 2024 la séance « Franchir les obstacles : le parcours de Martin Paquette sur le chemin de l'accessibilité ». Cette séance destinée à l'ensemble des employés a permis d'aborder les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap. La présentation est maintenant accessible sur la page intranet des IRSC consacrée à l'accessibilité. L'organisme compte bien continuer de tenir et de promouvoir d'autres activités semblables.

*Mesure 2.3 : Offrir aux gestionnaires, aux chefs d'équipe et aux superviseurs une formation de sensibilisation aux handicaps, à l'accessibilité et au capacitisme*

**Description**

Une formation plus ciblée est offerte aux superviseurs et aux spécialistes qui soutiennent la gestion d'autres ressources.

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**État d'avancement**

Achevé (continu)

**Renseignements supplémentaires**

Tout le personnel des IRSC doit suivre une formation obligatoire, laquelle repose sur les priorités organisationnelles, le plan stratégique des IRSC et les priorités du gouvernement du Canada. Cette formation fait l'objet d'un suivi (déclaré à la haute direction) afin d'en assurer l'achèvement.

La formation obligatoire « Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité » porte sur les handicaps, l'accessibilité et le capacitisme. Elle a été intégrée au cadre de gestion du rendement de 2024-2025 à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris des gestionnaires, des chefs d'équipes et des superviseurs.

*Mesure 2.4 : Promouvoir les services d'ombud et les services de mieux-être*

**Description**

Nombre d'activités de promotion des services d'ombud et de mieux-être sont offertes aux IRSC (articles dans les bulletins d'information et autres stratégies de communication, comme les assemblées générales).

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**État d'avancement**

Achevé (continu)

### **Renseignements supplémentaires**

On fait activement la promotion des services d'ombud et de mieux-être par les voies de communication internes. Les taux de consultation pour la première année serviront à fixer les cibles pour les prochaines années.

### **But 3 : Une structure de gouvernance intégrée soutient le Plan des IRSC sur l'accessibilité.**

*Mesure 3.1 : Créer un forum permanent sur l'accessibilité à l'intention du personnel*

#### **Description**

Un forum sur l'accessibilité est établi pour consulter et mobiliser régulièrement l'ensemble du personnel. Des appels de déclaration d'intérêt pour ce forum sont lancés durant l'année. Quiconque préfère participer à titre individuel communique avec la personne-ressource de la Direction des ressources humaines pour faire part de ses commentaires sur les obstacles à l'accessibilité.

#### **Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

#### **État d'avancement**

Achevé (continu)

### **Renseignements supplémentaires**

Le Réseau des IRSC pour les personnes handicapées, anciennement appelé le Forum du personnel sur l'accessibilité, est régulièrement mis à contribution lors de réunions et au moyen de différents canaux de rétroaction. Dans le cadre de la prochaine réorganisation et de la nomination d'un champion pour diriger le Comité de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité des IRSC, les membres du Réseau pourront se joindre à ce dernier ou poursuivre leurs activités en tant que groupe indépendant et anonyme.

*Mesure 3.2 : Pérenniser le Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité*

#### **Description**

Le Groupe de travail continue de contribuer à la mise en œuvre et à la surveillance du Plan des IRSC sur l'accessibilité.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***État d'avancement***

Achevé (continu)

***Renseignements supplémentaires***

Les directions jouant un rôle clé dans la mise en œuvre du Plan des IRSC sur l'accessibilité sont représentées au sein du Groupe de travail et peuvent ainsi coordonner le travail au besoin.

***Mesure 3.3 : Élaborer et mettre en œuvre un cadre de mesure du rendement en matière d'accessibilité******Description***

Un cadre de mesure du rendement est élaboré et transmis au personnel des IRSC ainsi qu'au milieu de la recherche.

***Échéance***

2023-2026

***État d'avancement***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

La communauté de l'accessibilité du gouvernement du Canada a insisté sur la nécessité d'accroître le soutien pour la mise en place de cadres de mesure de l'accessibilité exhaustifs. Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) et Statistique Canada ont donc organisé des ateliers de mesure en septembre 2024, auxquels les IRSC ont activement participé. L'élaboration du cadre de mesure du rendement est en cours et devrait être terminée d'ici la fin de 2025.

## Emploi

**But 5 : Les IRSC précisent le but de la déclaration volontaire et prennent connaissance de l'état actuel de la diversité des besoins de leur personnel en matière d'accessibilité.**

*Mesure 5.1 : Lancer une campagne de déclaration volontaire*

### **Description**

Les IRSC lancent une campagne de déclaration volontaire par diverses voies de communication et surveillent les taux de participation.

### **Échéance**

2023-2024

### **État d'avancement**

Différé

### **Renseignements supplémentaires**

Le lancement d'une campagne de déclaration volontaire est prévu pour l'automne ou l'hiver 2024-2025.

*Mesure 5.2 : Examiner et mettre à jour le processus opérationnel relatif à la déclaration volontaire*

### **Description**

Le processus opérationnel relatif à la déclaration volontaire sera examiné et clarifié pour les nouveaux membres du personnel, de même que pour le personnel en poste.

### **Échéance**

2024-2025

### **État d'avancement**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

Le processus opérationnel sera élaboré en même temps que la campagne de déclaration volontaire.

## **But 6 : Les IRSC comblent les lacunes dans les politiques, les processus et les outils de dotation des personnes en situation de handicap.**

*Mesure 6.1 : Établir et communiquer les modalités de demande de mesures d'adaptation lors du processus d'embauche*

### **Description**

Le mécanisme de demande de mesures d'adaptation pendant tout processus d'embauche est défini, puis approuvé par la directrice générale ou le directeur général de la Direction des ressources humaines. Les annonces de postes à pourvoir sont modifiées de manière à inclure toute l'information pertinente à cet égard.

### **Échéance**

2023-2025

### **État d'avancement**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

La page intranet sur l'accessibilité contient les directives pour faire une demande de mesures d'adaptation lors du processus d'embauche. On trouvera également des ressources dans la trousse des gestionnaires à l'égard des mesures d'adaptation pour les évaluations de langue seconde. Les consultations avec les groupes de travail concernés se poursuivront afin d'établir une marche à suivre qui orientera les processus d'embauche et qui tiendra compte des résultats souhaités.

*Mesure 6.2 : Adopter le Système de ressourcement de la fonction publique et les outils d'évaluation exempts d'obstacles qu'il propose*

### **Description**

Le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et les outils d'évaluation exempts d'obstacles sont mis en œuvre.

L'actuel système de recrutement, Njoyn, est mis hors service.

Les outils d'évaluation exempts d'obstacles sont offerts au personnel d'embauche.

### **Échéance**

2023-2025

## ***État d'avancement***

Achevé

## ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC ont terminé le 1<sup>er</sup> janvier 2024 la transition vers le SRFP et ont mis en place un plan d'accompagnement qui a été diffusé dans l'ensemble de l'organisme pour favoriser la participation. Les présentations au Comité des gestionnaires et au Forum administratif ont été suivies de séances de formation individuelles à l'intention des directeurs généraux afin que ces derniers soient bien préparés.

## **But 7 : Les IRSC recrutent et promeuvent davantage de personnes en situation de handicap.**

*Mesure 7.1 : Prioriser la nomination de personnes qualifiées qui sont membres des groupes visés par l'équité en emploi, et ce, à tous les échelons de l'organisme.*

### ***Description***

Les IRSC consulteront, dans le cadre des concours de dotation, les répertoires fédéraux de candidats des groupes visés par l'équité en emploi, dont le répertoire de personnes en situation de handicap (Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap).

Les gestionnaires d'embauche évalueront les candidatures en fonction des exigences des postes. Les IRSC nommeront en priorité des personnes appartenant à un groupe visé par l'équité en emploi et qui sont jugées qualifiées.

Dans les processus de dotation interne, les IRSC nommeront en priorité les personnes qualifiées qui travaillent pour l'organisme et qui appartiennent à un groupe visé par l'équité en emploi.

### ***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

## ***État d'avancement***

Achevé (continu)

### **Renseignements supplémentaires**

Les gestionnaires d'embauche sont encouragés à collaborer avec des réseaux qui appuient l'inclusion de la diversité ainsi qu'à puiser dans les bassins de personnes qualifiées qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en emploi.

Une trousse d'information sur la dotation et le recrutement a été ajoutée aux ressources dans l'intranet à l'intention des gestionnaires d'embauche. Celle-ci comprend des guides, des outils et des formations sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion dans les pratiques d'embauche. Les IRSC ont également adopté une stratégie de gestion des candidatures pour les concours à hauts volumes de candidats qui met l'accent sur la sélection et la nomination de candidats qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en emploi.

### **Mesure 7.2 : Établir des cibles de représentation au sein des effectifs**

#### **Description**

Les cibles sont fixées en fonction des écarts de représentation au sein des effectifs selon les données de déclaration volontaire et la disponibilité des personnes en situation de handicap dans la population active.

#### **Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

2025-2026 – hausse manifeste de la représentation au regard de la cible fixée

#### **État d'avancement**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

Les IRSC remettent chaque année au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada leur rapport sur les données d'équité en matière d'emploi, selon la disponibilité au sein de la population active. Un plan d'action pour l'équité en matière d'emploi est également en préparation; celui-ci proposera des cibles de représentation au sein des effectifs.

### **Mesure 7.3 : Utiliser les processus de recrutement ciblé qui soutiennent l'accessibilité, l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation**

#### **Description**

Quand il y a des postes à pourvoir, les gestionnaires et la Direction des ressources humaines relèvent les possibilités de recrutement ciblées en fonction des écarts de représentation de l'équité en matière d'emploi.

***Échéance***

2024-2026

***État d'avancement***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

La Direction des ressources humaines des IRSC continue de promouvoir l'importance du recrutement ciblé auprès des gestionnaires pour favoriser la diversité et l'inclusion. La Direction a également actualisé les ressources internes en vue de rendre plus efficaces les pratiques d'embauche et de mieux orienter l'embauche inclusive.

*Mesure 7.4 : Inclure dans les ententes de rendement des cadres des IRSC des attentes en matière de recrutement et de promotion en lien avec l'équité en emploi*

***Description***

Un engagement est inclus dans le plan de gestion du rendement des cadres des IRSC.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***État d'avancement***

Achevé (continu)

***Renseignements supplémentaires***

Parmi les engagements organisationnels de 2023-2024 pour les gestionnaires et les cadres (échelon 12 et plus) des IRSC figure l'élimination des « obstacles à l'embauche, au perfectionnement et à la promotion des membres de groupes en quête d'équité, notamment le recours à des activités de recrutement ciblé ». Les IRSC évalueront régulièrement le besoin de modifier les formations ou d'en offrir de nouvelles.

*Mesure 7.5 : Soutenir la sensibilisation des gestionnaires, des chefs d'équipe et des superviseurs au recrutement des personnes en situation de handicap et leur capacité à embaucher celles-ci*

***Description***

Une formation et des outils sont conçus et offerts pour aider les gestionnaires, les chefs d'équipe et les superviseurs à recruter et à embaucher des personnes en situation de handicap.

***Échéance***

2023-2024 (sensibilisation, outils centralisés et répertoires)

2024-2026 (formation et autres ressources d'aide aux gestionnaires d'embauche)

***État d'avancement***

2023-2024

Achevé

2024-2026

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Dans le cadre de cette mesure, la Direction des ressources humaines des IRSC a publié en mai 2024 une page intranet sur l'accessibilité, qui contient des ressources sur le recrutement efficace de personnes en situation de handicap. La page consacrée à la dotation et au recrutement a également été actualisée. Celle-ci comprend maintenant une trousse complète à l'intention des gestionnaires. Les deux pages proposent diverses ressources telles que des guides, des outils et des formations sur la diversité et l'inclusion dans les pratiques d'embauche.

## **But 8 : Chaque membre du personnel aide à faire des IRSC un organisme accessible**

*Mesure 8.1 : Établir pour l'ensemble du personnel des attentes de rendement en matière d'accessibilité*

### ***Description***

Sera incluse dans l'entente de rendement de tous les membres du personnel des IRSC une attente relative à leur contribution à l'accessibilité en milieu de travail.

### ***Échéance***

2024-2025

### ***État d'avancement***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Suivant les engagements et formations obligatoires des IRSC pour l'exercice 2024-2025, les employés doivent poser des gestes concrets pour impulser le sentiment d'appartenance des fonctionnaires en milieu de travail, indépendamment de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur religion, de leur éventuelle situation de handicap, de leur orientation sexuelle ou de leur identité ou expression de genre. De plus, ils doivent suivre la formation « Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité. »

**But 9 : Un programme de soutien est en place à l'intention du personnel et des gestionnaires pour la gestion des limitations fonctionnelles et des besoins en mesures d'adaptation.**

*Mesure 9.1 : Mettre à jour la Politique sur les mesures d'adaptation au travail et les processus opérationnels connexes*

**Description**

Revoir la Politique sur les mesures d'adaptation au travail des IRSC et élaborer des guides et processus connexes.

**Échéance**

2023-2025

**État d'avancement**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

La Politique sur les mesures d'adaptation au travail des IRSC fait actuellement l'objet d'un examen. Un formulaire de demande de mesures d'adaptation et une procédure étape par étape sont en place pour aider à évaluer chaque demande de façon juste et équitable.

*Mesure 9.2 : Constituer un stock de l'équipement d'accessibilité le plus utilisé; faire connaître les services du Programme fédéral d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA)*

**Description**

Un stock d'équipement d'accessibilité est constitué sur place afin que le personnel et les visiteurs des IRSC puissent s'en servir au besoin (p. ex. des claviers en braille, des loupes, des lecteurs d'écran). Des marchés seront conclus pour l'équipement nécessaire.

Les services du Programme AATIA constituent un autre exemple de sujet qui sera abordé dans une série d'articles de type « Le saviez-vous? » mentionnée dans la section du Plan consacrée à la culture organisationnelle.

**Échéance**

2024-2025

**État d'avancement**

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

La page intranet sur l'accessibilité comprend de l'information sur le Programme AATIA. L'ensemble du personnel des IRSC y a accès.

### ***Mesure 9.3 : Officialiser le programme de gestion des limitations fonctionnelles***

#### ***Description***

Le programme s'applique lorsque les membres du personnel peuvent demeurer au travail grâce à des mesures d'adaptation qui leur permettent de gérer temporairement une maladie ou une blessure, lorsqu'ils sont en absence prolongée ou lorsqu'ils reviennent au travail après celle-ci (p. ex. par un retour progressif). Un document précise les étapes à suivre pour éliminer l'incertitude sur ce qu'il faut faire, notamment lorsqu'on est en congé de longue durée ou qu'on prévoit un retour au travail.

#### ***Échéance***

2023-2024

#### ***État d'avancement***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Les premières discussions internes ont préparé le terrain pour les étapes suivantes. Les discussions se poursuivent. Il faudra mettre en place une stratégie de communication rigoureuse afin de bien faire connaître le programme – l'échéancier devra être revu.

### **Environnement bâti**

## **But 10 : Les locaux actuels sont dotés de postes de travail accessibles pour les personnes à mobilité réduite.**

### ***Mesure 10.1 : Créer de nombreux postes de travail et bureaux fermés accessibles***

#### ***Description***

Un nombre suffisant de postes de travail et de bureaux fermés sont créés pour le personnel à mobilité réduite.

**Échéance**  
2023-2024

**État d'avancement**  
Achevé

**Renseignements supplémentaires**

La Direction des finances et de l'administration s'assure qu'il y a suffisamment de postes de travail répondant aux besoins du personnel des IRSC à mobilité réduite.

*Mesure 10.2 : Créer des espaces de travail dotés d'un accès à la lumière naturelle et des zones tranquilles où l'on peut ajuster l'intensité de l'éclairage*

**Description**

Un nombre suffisant d'espaces de travail dotés d'un accès à la lumière naturelle ou d'un éclairage réglable sont créés pour le personnel.

**Échéance**  
2023-2024

**État d'avancement**  
Achevé

**Renseignements supplémentaires**

La Direction des finances et de l'administration s'assure qu'il y a suffisamment de postes de travail dotés d'un accès à la lumière naturelle ou d'un éclairage réglable pour répondre aux besoins du personnel des IRSC.

*Mesure 10.3 : Informer le personnel de l'entrée en vigueur des nouvelles mesures d'accessibilité et lui rappeler les modalités de présentation des questions relatives à l'accessibilité de l'environnement bâti*

**Description**

Les changements relatifs à l'environnement de travail sont communiqués au personnel, notamment en prévision du déménagement de l'administration centrale.

**Échéance**  
2023-2024

### ***État d'avancement***

Achevé

### ***Renseignements supplémentaires***

La Direction des finances et de l'administration continue de tenir le personnel au courant des changements apportés aux espaces de travail au moyen des canaux habituels de communication interne.

## **But 11 : Les futurs locaux à bureaux des IRSC respectent les exigences en matière d'accessibilité.**

*Mesure 11.1 : Concevoir les futurs locaux en fonction de la norme CSA B651-18*

### ***Description***

Les nouveaux locaux à bureaux respecteront les normes d'accessibilité de l'environnement bâti de l'Association canadienne de normalisation (CSA) qui étaient en vigueur au moment de la conception.

### ***Échéance***

2023-2024

### ***État d'avancement***

Achevé

## **But 12 : La mobilisation du personnel constitue un élément de la gestion du déménagement dans les nouveaux locaux à bureaux.**

*Mesure 12.1 : Mobiliser les comités internes et le Forum du personnel sur l'accessibilité dans le cadre des travaux en cours liés à l'accessibilité des futurs locaux des IRSC*

### ***Description***

Les comités internes et le Forum sont renseignés sur les mesures d'accessibilité.

### ***Échéance***

2023-2025

### ***État d'avancement***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Les consultations sont en cours avec les comités internes et le Réseau des IRSC pour les personnes handicapées, jusqu'à récemment appelé Forum du personnel sur l'accessibilité.

Technologies de l'information et des communications (TIC)

### **But 13 : L'accès à l'information des IRSC (gestion de l'information) est élargi.**

*Mesure 13.1 : Terminer le projet de numérisation des dossiers papier des IRSC*

#### ***Description***

Les documents papier des IRSC sont numérisés en format accessible dans le système de gestion électronique des documents et des dossiers.

#### ***Échéance***

2023-2025

#### ***État d'avancement***

En cours

### **But 14 : La technologie existante est adaptée si possible et mise à jour pour améliorer l'accessibilité. Les nouvelles acquisitions de systèmes et de technologies numériques respectent mieux les exigences en matière d'accessibilité.**

*Mesure 14.1 : Être à l'affût des plus récents progrès de la technologie accessible*

#### ***Description***

De nouveaux outils favorables à l'accessibilité et aux efforts des IRSC en ce sens sont achetés.

#### ***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

#### ***État d'avancement***

En cours

**Renseignements supplémentaires**

La Direction des services numériques et de sécurité suit les progrès des technologies accessibles et évalue la faisabilité d'en intégrer de nouvelles dans les outils des IRSC.

**Mesure 14.2 : Continuer d'examiner la conformité des systèmes des IRSC aux normes sur l'accessibilité****Description**

L'accessibilité des systèmes des IRSC est vérifiée, et un plan est élaboré pour remédier aux lacunes.

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**État d'avancement**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

L'accessibilité des systèmes est en cours de vérification. Cette analyse guidera l'élaboration d'un plan pour remédier aux lacunes dans les années à venir.

**Mesure 14.3: Confirmer la conformité à l'accessibilité de la Solution de gestion des subventions des trois organismes (SGSTO)****Description**

Les critères de développement de la SGSTO sont conformes aux normes d'accessibilité.

Les essais réalisés durant la phase de développement montrent que les normes ont bien été respectées.

**Échéance**

2024-2026

**État d'avancement**

Non débuté

**Renseignements supplémentaires**

Le projet de la SGSTO n'en est pas encore à cette étape.

*Mesure 14.4 : Évaluer le besoin du personnel en télétravail (à l'extérieur de la RCN) en matière de soutien technique concret*

**Description**

Les besoins en matière de soutien technique pour le personnel en télétravail en dehors de la RCN sont en cours d'évaluation.

**Échéance**

2024-2025

**État d'avancement**

Achevé

**Renseignements supplémentaires**

Les IRSC ont créé un système pour fournir, au cas par cas, un soutien technique pratique dans les situations liées à l'accessibilité.

**But 15 : Les sites, outils et modèles Web destinés au personnel et aux utilisateurs externes respectent les exigences techniques et fonctionnelles en matière d'accessibilité.**

*Mesure 15.1 : Examiner l'accessibilité des sites et des modèles Web*

**Description**

Un plan de travail est élaboré pour examiner les modèles de pages Web et de produits de communication des IRSC et faire en sorte qu'ils respectent les normes d'accessibilité. Des guides sont rédigés pour aider le personnel à créer des produits accessibles.

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**État d'avancement**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

Les IRSC s'affairent à revoir leur site Web et leurs gabarits de communication en vue d'en améliorer l'accessibilité. Des guides ainsi que des modèles sont en cours d'élaboration pour servir de ressources évolutives et aider le personnel à adopter, dans leur quotidien, les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

*Mesure 15.2 : Examiner et mettre à jour les documents d'orientation sur la mise à l'essai de l'accessibilité et sur l'accessibilité du contenu Web*

### **Description**

Des guides de mise à l'essai de l'accessibilité des logiciels et du contenu Web sont élaborés et diffusés au personnel concerné.

### **Échéance**

2023-2024

### **État d'avancement**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

La Direction des services numériques et de sécurité cherche toujours à évaluer et à optimiser l'accessibilité des systèmes en continu. Des améliorations sont entre autres apportées au système de gestion des subventions des IRSC (RechercheNet) avec la Boîte à outils de l'expérience Web (BOEW) en vue de le rendre conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 (niveau AA) et aux normes pour les sites du gouvernement du Canada.

## **But 16 : Les utilisateurs et le personnel des TI sont formés pour tirer pleinement parti des logiciels et des technologies d'assistance**

*Mesure 16.1 : Déterminer et offrir la formation nécessaire aux utilisateurs des technologies d'assistance ainsi qu'au personnel des TI qui mettra ces technologies en place et qui aidera leurs utilisateurs*

### **Description**

Des formations sont repérées et offertes au personnel qui utilise des technologies d'assistance ou qui en assure le soutien technique.

### **Échéance**

2023-2024 (pour repérer les occasions de formation)

2024-2025 (pour offrir la formation)

***État d'avancement***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

Les outils de travail collaboratifs des IRSC tels que la suite Microsoft comportent des options d'accessibilité. Au besoin, on trouvera également des formations dans l'intranet des IRSC et sur le site Web de Microsoft.

La formation sur le logiciel de reconnaissance vocale est offerte par Services partagés Canada dans le cadre du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA).

Les systèmes de planification des ressources organisationnelles des IRSC (SAP et MesRHGC) sont conformes aux principes d'accessibilité du gouvernement du Canada et soutenus par le Secrétariat du Conseil du Trésor et Services publics et Approvisionnement Canada.

**Communications autres que les Technologies de l'information et des communications (TIC)**

**But 17 : La lisibilité des documents des IRSC diffusés par les communications internes et externes est améliorée.**

*Mesure 17.1 : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie sur le langage clair pour sensibiliser le personnel*

***Description***

Une stratégie sur le langage clair et des outils connexes sont conçus pour favoriser l'adhésion du personnel. La stratégie est communiquée au personnel. Il y a une réduction du nombre de demandes d'assistance ou de plaintes concernant la lisibilité des documents des IRSC.

***Échéance***

2023-2025

***État d'avancement***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

La promotion de la rédaction en langage clair fait partie des activités courantes des IRSC. L'organisme veille en outre à la prestation de services de traduction, de correction et de révision pour assurer l'utilisation d'un langage clair dans les deux langues officielles.

Les IRSC comptent élaborer une stratégie plus formelle sur le langage clair au cours du quatrième trimestre de 2023-2024. Le contenu a été rédigé, et on souhaite publier et faire connaître la stratégie à l'automne 2024.

## **But 18 : Les activités des IRSC sont prévues de manière à être délibérément inclusives et accessibles.**

*Mesure 18.1 : Promouvoir et faire connaître les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour les activités*

### ***Description***

Des guides sont préparés pour faciliter l'organisation d'activités accessibles.

### ***Échéance***

2023-2024

### ***État d'avancement***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC s'emploient à créer une trousse sur les pratiques exemplaires pour assurer l'accessibilité des activités tenues, laquelle devrait être prête au quatrième trimestre de 2024-2025.

## **But 19 : Des ressources et des conseils sont offerts pour la création et la diffusion d'un contenu accessible.**

*Mesure 19.1 : Promouvoir l'utilisation des ressources et des conseils sur l'accessibilité*

### ***Description***

Des guides sont préparés pour favoriser la création de contenu accessible.

### ***Échéance***

2023-2025

### ***État d'avancement***

Achevé

### ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC ont actualisé leurs ressources dans l'intranet et continueront de faire la promotion des guides existants sur la création de contenu accessible. Ils se pencheront ensuite sur les lacunes de ces guides. Dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité, les membres du personnel ont pu participer à une activité interactive où ils devaient relever les obstacles à l'accessibilité dans un message à l'aide des ressources et des conseils sur la communication accessible qui se trouvent dans l'intranet.

Conception et prestation de programmes et de services

## **But 20 : Les IRSC passeront maîtres dans l'art de repérer et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité et les problèmes de capacitisme dans le système de financement de la recherche en santé.**

*Mesure 20.1 : Réaliser auprès de personnes qui gèrent ou utilisent le système de financement de la recherche en santé des sondages sur les obstacles et les solutions possibles*

### ***Description***

Sondages réalisés auprès de personnes en situation de handicap

### ***Échéance***

2023-2024

### ***État d'avancement***

Achevé

### ***Renseignements supplémentaires***

Deux sondages ont été menés, l'un pour les personnes en situation de handicap, l'autre pour les alliés. Pas moins de 104 personnes ont répondu au premier sondage, et 18 au deuxième.

*Mesure 20.2 : Consulter des organismes pertinents sur les obstacles communs, les leçons tirées et les solutions possibles*

**Description**

Nombre de consultations (présentations, séances de discussion, etc.) auprès d'organismes pertinents

**Échéance**

2023-2024

**État d'avancement**

Achevé

**Renseignements supplémentaires**

Trois consultations (présentations, séances de discussion, etc.) ont eu lieu en 2023-2024 auprès d'organismes de bienfaisance dans le domaine de la santé, d'autres bailleurs de fonds de la recherche et de représentants d'établissements postsecondaires.

*Mesure 20.3 : Consulter le personnel des IRSC responsable de la conception et de la prestation de programmes et de services*

**Description**

Recueillir des renseignements internes sur la faisabilité des mesures proposées, les obstacles à l'opérationnalisation de celles-ci et la mise en œuvre de solutions possibles.

**Échéance**

2023-2024

**État d'avancement**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

Les consultations sont en cours jusqu'à l'hiver 2024-2025.

*Mesure 20.4 : Élaborer conjointement un plan d'action approfondi allant au-delà des obstacles présents aux IRSC*

**Description**

En collaboration avec le Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique, les IRSC élaboreront un plan d'action approfondi qui ira au-delà des obstacles présents dans l'organisme et qui visera à éliminer le capacitisme systémique du système de financement de la recherche en santé.

**Échéance**

2023-2024

**État d'avancement**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

Le plan d'action provisoire a reçu l'approbation du Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique des IRSC et devrait être publié en 2024-2025.

**But 21 : Dans l'ensemble de leurs programmes, de leurs processus et de leurs politiques, les IRSC intégreront les principes de conception universelle et attacheront de l'importance à la diversité des expériences acquises par le vécu, la formation et les activités professionnelles.**

*Mesure 21.1 : Établir un comité consultatif externe permanent sur le capacitisme et l'accessibilité pour orienter la conception et la prestation des programmes et des services*

**Description**

Un comité consultatif externe permanent sur le capacitisme et l'accessibilité est créé.

**Échéance**

2024-2025

**État d'avancement**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

Il faudra discuter davantage de la création d'un réseau de partenaires externes pour aborder les enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Pour ce faire, d'autres rencontres ont été prévues en 2024-2025 avec le Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique.

*Mesure 21.2 : Établir un ou plusieurs mécanismes de consultation continue lors de la formulation et de la mise en œuvre des mesures liées à la conception et à la prestation de programmes et de services*

### **Description**

Un mécanisme de consultation est en place pour faciliter la conception et la prestation de programmes et de services au milieu de la recherche.

### **Échéance**

2024-2025

### **État d'avancement**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

Des discussions ont eu lieu à l'interne sur la création d'un réseau de partenaires externes pour aborder les enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et d'autres seront nécessaires.

*Mesure 21.3 : Examiner des moyens de faire en sorte que les processus de recrutement et les critères de sélection des instances décisionnelles (comités consultatifs, comités d'évaluation par les pairs) soient toujours inclusifs*

### **Description**

Les IRSC examineront et appliqueront les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, d'inclusion et de conception universelle afin que leurs processus de recrutement et leurs critères de sélection permettent une composition diversifiée sur les plans du vécu, de la formation et de l'expérience professionnelle.

### **Échéance**

2024-2025

## **État d'avancement**

*En cours*

### **Renseignements supplémentaires**

Le processus de recrutement des conseils consultatifs d'institut comprend une vidéo éducative sous-titrée, et les formats de substitution sont acceptés (p. ex. candidatures envoyées par courriel, modèles de CV remplis) afin d'encourager l'inclusion de candidats qui ne sont pas du milieu scientifique, tels que les patients partenaires et les personnes ayant une expérience concrète.

L'appel de déclaration d'intérêt est en cours de révision pour en assurer l'accessibilité universelle, et le processus dans RechercheNet est simplifié pour éliminer les obstacles à l'accessibilité. Les directeurs scientifiques doivent de plus soumettre une lettre d'attestation et y décrire comment ils ont tenu compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans leur sélection.

Les membres externes des comités du conseil d'administration noteront que le mandat exige maintenant que les principes d'EDI, y compris à l'égard des personnes en situation de handicap, soient intégrés aux processus de sélection et de nomination. Les comités de sélection disposent également des renseignements nécessaires pour appliquer ces principes dans tous leurs processus.

*Mesure 21.4 : Mettre en place un formulaire de déclaration volontaire pour les membres des comités décisionnels*

### **Description**

Les IRSC conçoivent un formulaire de déclaration volontaire à l'intention des membres des comités décisionnels, et le taux de participation est surveillé.

### **Échéance**

*2024-2025*

## **État d'avancement**

*Achevé (continu)*

### **Renseignements supplémentaires**

Conformément au Plan d'action des trois organismes pour l'EDI (2018-2025), le processus de recrutement de membres externes des conseils consultatifs et des comités permanents comprend maintenant un formulaire de déclaration volontaire. Les questions touchent des éléments de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, et les personnes peuvent préciser si elles s'identifient comme ayant un handicap, et si oui, lequel.

*Mesure 21.5 : Entreprendre un examen des modèles de demande, du matériel didactique et des modules d'apprentissage propres aux subventions et aux bourses*

**Description**

Un plan de travail est élaboré pour examiner les modèles de demande, le matériel didactique et les modules d'apprentissage des IRSC propres aux subventions et aux bourses.

**Échéance**

*2024-2025 et années subséquentes*

**État d'avancement**

*En cours*

**Renseignements supplémentaires**

Actualiser le module sur les préjugés dans l'évaluation par les pairs pour aider les évaluateurs à reconnaître et à combattre les préjugés qui peuvent nuire aux résultats de l'évaluation, avec du nouveau contenu sur les préjugés systémiques, l'intersectionnalité et les préjugés sur l'identité de genre, la race, les handicaps, l'orientation sexuelle et autres dimensions; publication prévue pour 2025.

*Mesure 21.6 : Compte tenu des obstacles repérés et des conseils issus des rencontres avec le Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (mesure 21.1) et des consultations (mesure 21.2), les IRSC passeront en revue les critères d'admissibilité et de sélection actuels des pairs évaluateurs, ainsi que de leurs responsabilités*

**Description**

Un examen aidera à cerner et à prendre en considération l'incidence des handicaps sur les critères d'admissibilité et la capacité d'accomplir les tâches associées au rôle de membre de comité d'évaluation par les pairs. Les IRSC examineront et appliqueront les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, d'inclusion et de conception universelle afin que leurs processus de recrutement et leurs critères de sélection permettent la participation de pairs évaluateurs possédant une diversité de vécus, de formations et d'expérience professionnelle.

**Échéance**

*2024-2026*

### ***État d'avancement***

*Achevé*

### ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC ont actualisé la page Web « Devenir membre du Collège » afin de rendre le langage plus inclusif et ils ont reformulé les descriptions pour que la diversité dans la recherche soit mieux représentée. Les procédures et l'entente d'adhésion sont également en voie d'être mises à jour pour assouplir les options d'acceptation et aborder les enjeux d'accessibilité liés au système actuel.

L'accessibilité des modules, des modèles et des documents externes a également été renforcée, les rendant plus inclusifs et conformes aux normes d'accessibilité.

*Mesure 21.7 : Adopter d'autres moyens de faire part des connaissances et des travaux d'érudition dans le cadre des processus de demande et d'évaluation par les pairs*

### ***Description***

La publication d'un nouveau cadre pour l'excellence de la recherche est prévue pour 2024.

### ***Échéance***

2023-2024

### ***État d'avancement***

*Achevé*

### ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC ont rédigé et publié le nouveau cadre pour l'excellence de la recherche.

Acquisition de biens, de services et d'installations

**But 22 : Au besoin, des experts en la matière aident au repérage des normes de l'industrie ainsi que des études et des analyses du marché de biens et services spécialisés**

*Mesure 22.1 : Continuer d'élargir la collaboration avec les experts en la matière et la communauté de praticiens de l'approvisionnement du gouvernement du Canada*

**Description**

Les ressources et les pratiques exemplaires utilisées ailleurs au gouvernement du Canada sont repérées et intégrées aux IRSC.

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**État d'avancement**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

Les IRSC participent à diverses communautés de praticiens et échangent des outils et des procédures avec d'autres organismes fédéraux afin d'améliorer leurs pratiques.

*Mesure 22.2 : S'assurer de l'expertise d'un tiers en la matière*

**Description**

Nous collaborerons au besoin avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Services partagés Canada (SPC), qui ont une expertise en études et analyses de marché liées à l'accessibilité ainsi qu'avec les normes de l'industrie pour des biens et services très spécialisés.

**Échéance**

2024-2025 et années subséquentes au besoin

**État d'avancement**

En cours

### *Mesure 22.3 : Établir une liste de normes d'accessibilité*

#### **Description**

Une liste de normes d'accessibilité est créée et appliquée aux biens et services les plus utilisés.

#### **Échéance**

2024-2025

#### **État d'avancement**

En cours

**But 23 : Des processus opérationnels et des outils documentés sont en place, notamment pour la prise en compte des facteurs liés à l'accessibilité lors de l'acquisition de biens et de services.**

### *Mesure 23.1 : Mettre à jour le processus opérationnel d'approvisionnement*

#### **Description**

Des documents d'orientation sont élaborés pour aider les gestionnaires de centre de responsabilité et les spécialistes de l'approvisionnement à inclure des modalités liées à l'accessibilité dans leurs processus.

#### **Échéance**

2023-2024

#### **État d'avancement**

Achevé

#### **Renseignements supplémentaires**

Les IRSC ont ajouté une section sur l'accessibilité dans leur formulaire de demande interne pour s'assurer que les exigences connexes sont prises en compte dans les processus d'approvisionnement.

*Mesure 23.2 : Mettre à jour l'outil de suivi et de production de rapports utilisé pour l'approvisionnement*

**Description**

Les exigences relatives à l'accessibilité sont intégrées dans le processus de suivi et de production de rapports utilisé pour l'approvisionnement.

**Échéance**

2024-2025

**État d'avancement**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

La Direction des finances et de l'administration met à jour la politique sur les cartes d'achat afin que les titulaires de cartes bénéficient d'une limite plus élevée pour les achats à faible valeur. Nous avons également produit un modèle de contrat de service d'une page afin que celui-ci soit plus accessible pour les propriétaires de petites entreprises et les propriétaires d'entreprises issus de minorités.

**But 24 : Des mesures d'approvisionnement sont en place afin d'obtenir rapidement des biens et des services dans un format accessible, comme l'interprétation en langue des signes et le sous-titrage CART (traduction en temps réel des communications).**

*Mesure 24.1 : Simplifier les achats de faible valeur*

**Description**

Des pratiques exemplaires sont déterminées, et de nouveaux processus sont établis pour l'achat de biens et de services en format accessible et de faible valeur.

**Échéance**

2023-2024

**État d'avancement**

Différé

### ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC s'affairent à simplifier les processus d'approvisionnement pour les achats de faible valeur et adoptent des pratiques exemplaires en s'inspirant des succès constatés dans les communautés de praticiens auxquelles ils participent.

*Mesure 24.2 : Établir des options contractuelles pluriannuelles pour les services liés à l'accessibilité*

### ***Description***

Des options contractuelles sont instaurées pour faciliter l'obtention de services liés à l'accessibilité qui sont couramment utilisés à la grandeur de l'organisme.

### ***Échéance***

2024-2026

### ***État d'avancement***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Une offre à commandes est en cours de préparation pour les services de sous-titrage CART (traduction en temps réel des communications) et d'interprétation du langage gestuel américain (ASL) ou de la langue des signes québécoise (LSQ). Il faut tenir des consultations en continu pour déterminer l'élément de formation sur les pratiques exemplaires à l'intention du personnel.

**But 25 : Le personnel de l'approvisionnement tient compte de l'accessibilité dans toutes ses activités et donne des conseils cohérents sur les facteurs à prendre en considération durant le processus d'approvisionnement.**

*Mesure 25.1 : Former le personnel de l'approvisionnement*

### ***Description***

La formation offerte porte sur la prise en compte des exigences en matière d'accessibilité dans les processus de passation de marchés et d'achat.

### ***Échéance***

2024-2025

### ***État d'avancement***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

Le personnel de l'approvisionnement des IRSC a suivi une formation du Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible (CRAA) de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada (SPC) sur la prise en compte et l'intégration de l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement.

Les IRSC resteront à l'affût des formations sur l'accessibilité et l'approvisionnement et encourageront le personnel à y assister.