

Plan sur l'accessibilité du CRSNG

2023-2025



Table des matières

Engagement du CRSNG	4
Renseignements généraux	5
Résumé.....	6
<i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	8
Le poids des mots	8
Plan sur l'accessibilité du CRSNG	8
Principes	9
Commentaires	10
Processus de rétroaction.....	10
Coordonnées	10
Le contexte	11
Le CRSNG	12
Services administratifs communs	12
Mobilité du personnel	12
Plan d'amélioration de l'accessibilité	14
1. Emploi	15
1.1 Obstacle : recrutement, maintien en poste et avancement	15
1.2 Obstacle : politiques et pratiques relatives aux mesures d'adaptation pour le personnel du CRSNG.....	15
1.3 Obstacle : création de politiques et de pratiques inclusives	16
2. Environnement bâti	17
2.1 Obstacle : problèmes liés à l'accès aux bâtiments, aux déplacements à l'intérieur de ceux-ci et aux postes de travail individuels	17
3. Technologies de l'information et de la communication	17
3.1 Obstacle : outils numériques, plateformes et logiciels.....	18
3.2 Obstacle : sites Web externes et intranet	18
3.3 Obstacle : communications directes – courriel, téléphone et vidéoconférence.....	18

4. Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	19
4.1 Obstacle : sensibilisation aux handicaps.....	19
5. Acquisition de biens, de services et d'installations.....	20
5.1 Obstacle : prise en compte de l'accessibilité dans les politiques et les processus	20
5.2 Obstacle : manque de clarté quant aux outils ou aux services liés à l'accessibilité	20
6. Conception et prestation de programmes et de services.....	21
6.1 Obstacle : manque de sensibilisation et préjugés inconscients à l'égard des personnes en situation de handicap qui font de la recherche	21
6.2 Obstacle : réticence à faire une déclaration volontaire.....	22
6.3 Obstacle : conception actuelle de l'excellence en recherche et culture en SNG	22
6.4 Obstacle : manque d'accès à du financement pour les mesures d'accessibilité nécessaires aux activités de recherche.....	23
6.5 Obstacle : prestation de soutien continu aux personnes candidates et aux membres des comités d'évaluation par les pairs.....	23
7. Transport.....	24
7.1 Obstacle : tendance à privilégier les options de transport les moins coûteuses	24
Consultations, suivi et gouvernance	25
Consultations.....	26
Consultation interne.....	26
Consultation externe.....	26
Calendrier, surveillance et gouvernance.....	27
Annexe A: Acronymes, sigles et définitions.....	28
Acronymes et sigles employés dans ce document.....	29
Définitions	30

Engagement du CRSNG

En tant qu'organisme fédéral de financement, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) fait valoir l'importance des sciences et du génie et le plaisir de la découverte au pays afin que l'écosystème de recherche puisse répondre à la demande de talent et de technologie et aux besoins de l'industrie d'aujourd'hui et de demain. Le CRSNG sait que lorsque l'organisation, ses programmes et ses services seront aussi accessibles, inclusifs, équitables et diversifiés que possible, l'écosystème de recherche du pays n'en sera que plus fort. Ce premier plan sur l'accessibilité constitue un premier pas important vers l'atteinte de cet objectif.

Par l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan, le CRSNG entend intégrer l'accessibilité à ses façons de faire. S'inscrivant dans le prolongement du [Plan d'action des trois organismes pour l'équité, la diversité et l'inclusion](#) et de notre Stratégie d'investissement dans le personnel, ce plan est le fruit des efforts collectifs et des conseils des membres du milieu de la recherche et du personnel du CRSNG, et il vise à relever et à éliminer les obstacles qui freinent la participation de personnes en situation de handicap à l'écosystème de recherche.

Le CRSNG est conscient qu'il faudra du temps pour apporter les changements nécessaires à l'atteinte de ses objectifs. Le présent plan vise à supprimer les obstacles à l'accessibilité autant pour le personnel de l'organisme que pour le milieu de la recherche, et le CRSNG s'engage à donner suite.

Ce plan présente les obstacles relevés en grande partie par le milieu de la recherche et le Réseau pour les personnes en situation de handicap (RPSH) du CRSNG ainsi que les mesures qu'ils ont recommandées. Il continuera d'évoluer puisque d'autres consultations auprès des membres du milieu de la recherche en sciences naturelles et génie (SNG) et du RPSH sont en cours. Le CRSNG tient à remercier chaleureusement les personnes qui ont contribué à l'élaboration du plan pour leur temps et leurs commentaires détaillés ces derniers mois. Le CRSNG continuera de faire une place aux voix des personnes qui se butent à des obstacles en matière d'accessibilité tout au long du processus de planification et de mise en œuvre.

Renseignements généraux

Résumé

Le présent plan sur l'accessibilité vise à tracer la voie à suivre pour prévenir et éliminer les obstacles au CRSNG, en particulier pour les personnes en situation de handicap, d'ici 2040. Les obstacles et mesures qui y sont présentés serviront de fondement à la définition de mesures précises dans ses versions ultérieures. La collaboration et les consultations continues, autant à l'interne qu'avec le milieu de la recherche, seront indispensables à l'élaboration, au printemps 2023, du plan de mise en œuvre qui contiendra un calendrier et des mesures claires, détaillées et concrètes. Le présent plan est un premier pas important dans une démarche qui ne fait que commencer.

Le principe selon lequel les personnes en situation de handicap ont le droit de participer à toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan a joué un rôle fondamental dans l'élaboration de ce plan et continuera de le faire dans ses versions ultérieures. De nombreux mécanismes de rétroaction, notamment un [formulaire](#) qui pourra être rempli de façon anonyme, permettront au personnel, aux membres du milieu de la recherche et au grand public de continuer à enrichir ce plan.

Les obstacles se divisent en sept catégories : l'emploi; l'environnement bâti; les technologies de l'information et de la communication; les communications; l'acquisition de biens, de services et d'installations; la conception et la prestation de programmes et de services; et le transport. En ce qui concerne l'emploi, les obstacles cernés se rapportent au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement; aux politiques et aux pratiques relatives aux mesures d'adaptation pour le personnel du CRSNG; et à la création de politiques et de pratiques inclusives. En ce qui concerne l'environnement bâti, l'obstacle cerné se rapporte à l'accès aux bâtiments, aux déplacements à l'intérieur de celui-ci et aux postes de travail individuels. En ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication, les obstacles cernés se rapportent aux outils numériques, aux plateformes et aux logiciels; aux sites Web externes et à l'intranet du CRSNG; et aux communications directes; ce sont des obstacles qui nuisent autant aux membres du milieu de la recherche qu'au personnel de l'organisme. En ce qui concerne les communications, l'obstacle cerné se rapporte à la sensibilisation aux handicaps. En ce qui concerne l'acquisition de biens, de services et d'installations, les obstacles cernés se rapportent à la prise en compte de l'accessibilité dans les politiques et processus, ainsi qu'au manque de clarté quant aux outils ou services d'accessibilité offerts. En ce qui concerne la conception et la prestation de programmes et de services, les obstacles cernés se rapportent au manque de sensibilisation et aux préjugés inconscients à l'égard des personnes en situation de handicap qui font de la recherche; à la réticence à faire une déclaration volontaire; à la conception actuelle de l'excellence en recherche; au manque d'accès à du financement pour les mesures d'accessibilité nécessaires aux activités de recherche; et à la prestation de soutien continu aux personnes candidates. En ce qui concerne le transport, l'obstacle cerné se rapporte à la tendance à privilégier les options de transport les moins coûteuses autant pour le personnel que pour les membres du milieu de la recherche.

Le présent plan sur l'accessibilité se fonde sur des consultations internes et externes : à l'interne, le RPSH a donné des conseils et son avis sur les obstacles, alors qu'à l'externe, des personnes qui font de la recherche en SNG (p. ex. personnes ayant divulgué publiquement leur handicap, personnes qui défendent les intérêts des personnes en situation de handicap ou qui mènent des recherches susceptibles d'aider ces personnes) bien au fait de l'(in)accessibilité de ces domaines ont brossé un portrait détaillé des obstacles et des mesures envisageables. Les consultations avec les membres de ces communautés, avec des spécialistes des questions d'accessibilité et avec les autorités se poursuivent afin de hiérarchiser les améliorations à apporter à court et à long terme. Le Comité directeur de l'accessibilité assurera la gouvernance et la surveillance du plan deux fois par année. En plus de rapports d'étape annuels, un plan d'action sera élaboré après la publication du présent plan au printemps 2023. Une version révisée du plan d'accessibilité sera publiée au cours de la troisième année.

Loi canadienne sur l'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), en vigueur depuis le 11 juillet 2019, vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1er janvier 2040, en particulier pour les personnes en situation de handicap, dans les champs de compétence fédéraux. Conformément à cette loi, les organismes publics fédéraux doivent publier un plan sur l'accessibilité d'ici le 31 décembre 2022.

Le poids des mots

Dans la Loi, le terme « handicap » est défini comme suit :

[une d]éficiência notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, [un] trouble d'apprentissage ou de la communication ou [une] 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.

Dans le présent plan, les termes « handicap » et « obstacle » sont utilisés pour refléter leur usage dans la Loi. Cependant, le CRSNG reconnaît que plusieurs personnes préfèrent l'utilisation de « personnes en situation de handicap » au lieu de « personnes handicapées » (cette dernière expression étant celle retenue dans la Loi). Conséquemment, le CRSNG a choisi d'utiliser « personnes en situation de handicap » dans ce document, bien que cette terminologie ne soit pas employée dans la Loi. Le CRSNG reconnaît également que les personnes qui se déclarent comme étant en situation de handicap peuvent utiliser des termes différents, et que des personnes qui s'identifient comme faisant partie de certains groupes (par exemple, les personnes sourdes ou neurodivergentes) ne considèrent pas qu'elles ont un handicap.

On trouvera la liste complète des termes employés dans le présent document ainsi que leur définition à [l'annexe A](#).

Plan sur l'accessibilité du CRSNG

Le plan sur l'accessibilité du CRSNG trace la voie à suivre pour rendre l'organisme, ses programmes et ses services accessibles, tant pour son personnel et que le milieu de la recherche du Canada. En tant qu'employeur, le CRSNG entend créer un environnement de travail accessible et inclusif pour tout son personnel, et en sa qualité de prestataire de service, il entend prévenir et éliminer les obstacles à l'accès au financement fédéral de la recherche. Le présent plan recense donc les principaux obstacles à l'accessibilité et présente des mesures à prendre pour les prévenir ou les éliminer dans les domaines suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et de la communication;
- les communications;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport.

Conjugué au [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI](#) dans le milieu de la recherche et à la Stratégie d'investissement dans le personnel, dans laquelle l'organisme s'est engagé à favoriser l'accessibilité, la diversité, le bilinguisme et l'inclusion au travail, ce plan, qui continuera d'évoluer, guidera le CRSNG vers la concrétisation de sa vision de l'accessibilité :

Atteindre l'accessibilité universelle (absence d'obstacles à l'accessibilité) pour le milieu de la recherche et le personnel du CRSNG, et continuer de prévenir et d'éliminer les obstacles de manière proactive afin d'offrir davantage de possibilités aux personnes en situation de handicap et à toutes les personnes qui se butent à des obstacles.

Bien que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ait établi un cycle de planification et de rapport sur trois ans pour ce plan, le CRSNG élaborera, au printemps 2023, un plan de mise en œuvre contenant un échéancier et des mesures claires, concrètes et détaillées. Certaines des mesures énoncées ci-dessous pourront perdurer au-delà du cycle de trois ans. Il s'agit d'un travail de longue haleine, qui demandera au CRSNG de poursuivre ses efforts, puis de réviser et d'adapter le plan aux besoins pour atteindre son objectif : devenir un organisme accessible qui fournit des services accessibles à la population canadienne, et ce, d'ici 2040. Il poursuivra également sa collaboration avec les autres organismes subventionnaires fédéraux, soit le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) afin d'harmoniser les approches et les plans des trois organismes. D'autre part, le CRSNG rédigera et publiera des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre du présent plan, en plus de définir des indicateurs qui faciliteront le suivi et la reddition de comptes. Pour en savoir plus, consulter la section [Consultation, suivi et gouvernance](#).

Principes

Le principe fondamental sur lequel repose le plan sur l'accessibilité du CRSNG est que les personnes en situation de handicap participent à toutes les étapes d'élaboration et de mise en œuvre du plan, y compris les initiatives et activités au sein de l'organisme. Grâce à la contribution des personnes qui se heurtent le plus souvent aux obstacles persistants et à la prise en compte de perspectives intersectionnelles et d'expériences vécues diversifiées, tout le monde en sortira gagnant. Les cinq sous-principes suivants orienteront aussi la mise en œuvre du présent plan, soit :

Le bien-être

Le CRSNG se concentrera sur les changements et les améliorations qui favorisent le bien-être du milieu de la recherche et du personnel.

La transparence et la collaboration

Le CRSNG travaillera de manière ouverte, collaborative et inclusive, et il fera état de ses efforts, de ses progrès et des défis auxquels il fait face à l'ensemble de l'organisme ainsi qu'au milieu de la recherche.

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Le travail du CRSNG appuiera les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion définis dans le [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI](#) et servira à favoriser un accès juste et équitable au financement de l'organisme ainsi que l'inclusion et la diversité au sein de l'écosystème de la recherche et du milieu de travail.

La souplesse et l'innovation

Conscient que l'amélioration de l'accessibilité est un processus, le CRSNG étudiera toutes les possibilités, ce qui lui permettra de faire évoluer le plan afin d'atteindre ses objectifs.

La saine gestion

Le CRSNG favorisera une saine gestion des fonds publics grâce à une gouvernance et un processus décisionnel transparents et coordonnés.

Commentaires

Processus de rétroaction

De nombreux mécanismes de rétroaction concernant l'accessibilité

En tout temps, le milieu de la recherche, le personnel du CRSNG et le grand public sont invités à transmettre leurs commentaires sur le plan par différents canaux de communication : courriel, poste, téléphone et [questionnaire](#). Les commentaires peuvent être transmis de façon anonyme.

La personne recevra un accusé de réception par le même canal de communication qu'elle aura choisi, sauf dans le cas des commentaires transmis de façon anonyme. Par exemple, les courriels seront traités par courrier électronique, la correspondance postale sera traitée par la poste (si une adresse de retour est fournie) et un message de confirmation sera envoyé après la soumission du questionnaire en ligne. Toutes les réponses seront compilées dans un fichier Excel aux fins d'examen, et tous les commentaires, y compris les versions numérisées du courrier, seront conservés dans un dépôt à accès limité.

Les commentaires seront intégrés aux rapports d'étape annuels et aux versions subséquentes du plan.

Coordonnées

Vous trouverez ci-dessous les coordonnées des personnes-ressources à qui poser vos questions, faire part de vos commentaires et même demander le plan et la description du processus de rétroaction dans un autre format ou sur un autre support :

- Titre du poste responsable des commentaires : Responsable de l'accessibilité pour le CRSNG
- Adresse postale : 125, privé Zaida-Eddy, 2e étage, Ottawa (Ontario) K1R 0E3
- Numéro de téléphone : 1-855-275-1126
- Adresse de courriel : accessibility-plan-accessibilite@NSERC-CRSNG.gc.ca
- [Questionnaire](#)

Le contexte

Le CRSNG

Principal organisme canadien de soutien à l'excellence en découverte et en innovation fondé en 1978, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) appuie les esprits visionnaires, curieux et novateurs qui aspirent à réaliser des percées scientifiques et techniques au bénéfice de notre pays. Il collabore avec les universités, les collèges, les entreprises, les administrations publiques et les organismes sans but lucratif pour éliminer les obstacles, créer des possibilités et attirer de nouveaux talents en recherche afin de permettre à la communauté scientifique du Canada d'exceller. Animé par la volonté de créer un milieu équitable, diversifié, accessible et inclusif pour repousser les frontières et les limites de la recherche, le CRSNG donne les moyens aux scientifiques ainsi qu'aux personnes ingénieures canadiennes de sortir des sentiers battus.

Les principaux interlocuteurs du CRSNG sont les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens, le corps professoral et la population étudiante et les entreprises canadiennes qui financent et font des projets de recherche et de développement (R et D). Les universités, polytechniques et collèges canadiens doivent actuellement composer avec l'augmentation du nombre d'inscriptions, le changement démographique de la population étudiante, le vieillissement du personnel enseignant et le manque de diversité au sein des corps enseignants et des populations étudiantes dans certaines disciplines en sciences et en génie, tout en s'efforçant de fournir, à la population qu'ils forment, les compétences recherchées par les employeurs sur le marché du travail.

Comme il le mentionne dans son [plan stratégique](#), le CRSNG veut créer un écosystème de recherche diversifié et inclusif qui mise sur l'élargissement des talents et des pratiques de recherche. Il aspire à stimuler les découvertes et les innovations qui enrichissent les connaissances, améliorent le bien-être de toute la population canadienne et aident le monde à trouver des solutions pour surmonter les défis de l'heure.

Services administratifs communs

En 1994, le CRSNG et le CRSH créent la Direction des services administratifs communs (DSAC), qui regroupe les services intégrés des ressources humaines (RH), des finances, de la gestion de l'information, de la technologie de l'information et de la sécurité et est dirigée par la même personne, qui assure les fonctions de direction principale des finances et de vice-présidence des services communs.

Les organismes utilisent une infrastructure et des systèmes (RH et finances) communs, et la plupart des politiques et des processus technologiques sont harmonisés. Pour limiter leurs dépenses, ils partagent également des bureaux et des salles de réunion dans la région de la capitale nationale. Par conséquent, le CRSNG et le CRSH présentent les mêmes obstacles dans la majorité des domaines prioritaires et partagent la responsabilité de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

Mobilité du personnel

Plusieurs questions d'accessibilité touchent particulièrement le personnel du CRSNG. En effet, en mars 2020, en raison de la pandémie de COVID-19, l'organisme a dû passer en mode de travail à distance, et les réunions des comités d'évaluation par les pairs ont aussi eu lieu en mode virtuel. Bien que la transition n'ait pas été sans heurts, le personnel a rapidement eu accès aux technologies nécessaires pour effectuer son travail à distance, ce qui a permis au CRSNG de continuer à remplir son mandat.

En janvier 2023, après près de trois ans de télétravail, le personnel du CRSNG dans la région de la capitale nationale aura déjà entamé son retour au travail en personne dans les nouveaux bureaux de l'organisme. En plus d'avoir effectué la transition vers un modèle de travail hybride, adopté par la plupart des organismes de la fonction publique fédérale, le personnel aura intégré de nouveaux locaux aménagés selon les normes du Milieu de travail GC. Lancé par le greffier du Conseil privé en 2013, l'initiative Milieu de travail GC propose une façon moderne de travailler qui favorise la mobilité, la souplesse et la connectivité. Or, bien que l'accessibilité soit l'un des principes au cœur de l'initiative, des obstacles demeurent. C'est pourquoi le CRSNG poursuivra ses efforts visant à créer un milieu de travail inclusif et accessible pour son personnel et pour le milieu de la recherche, en faisant ce qui suit :

- il misera sur la Directive sur le télétravail à temps plein et la Politique sur le travail mobile, qui officialisent la souplesse que gagne le personnel du CRSNG grâce au mode de travail hybride et encouragent la collaboration numérique, laquelle donne accès aux personnes de talent de partout au pays;
- il consultera régulièrement les groupes internes (notamment le RPSH, le Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité [CCEED] et le forum de gestion du CRSNG) afin d'aborder et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité que présente le nouveau modèle de travail, autant à l'administration centrale du CRSNG que dans ses bureaux régionaux.

Plan d'amélioration de l'accessibilité

1. Emploi

Favoriser les pratiques accessibles et inclusives afin que l'ensemble du personnel, en particulier les personnes en situation de handicap, reçoive le soutien nécessaire et puisse contribuer aux activités de l'organisme.

1.1 Obstacle : recrutement, maintien en poste et avancement

Le nombre de personnes en situation de handicap embauchées et employées au CRSNG est inférieur à leur disponibilité sur le marché du travail. Ce groupe est donc sous-représenté dans toutes les catégories d'emploi. Parmi les obstacles à l'embauche et à l'avancement figurent les inquiétudes entourant la stigmatisation et la divulgation des besoins liés à la santé, des préjugés en lien avec les mesures d'adaptation et l'impossibilité pour une personne dans une banque de candidatures d'être considérée pour un poste à pourvoir lorsqu'elle est en congé de maladie. Le travail contractuel en est un autre, puisqu'il alimente les craintes en matière de sécurité d'emploi.

Mesures à prendre

- Fixer des objectifs d'embauche de personnes en situation de handicap au moins supérieurs à leur disponibilité sur le marché.
- Effectuer le suivi des données sur la durée d'emploi (indéterminée, déterminée, contrat) pour déterminer s'il existe des différences à cet égard pour les personnes qui s'identifient comme étant en situation de handicap.
- Consulter des spécialistes du recrutement de personnes en situation de handicap pour établir les priorités d'embauche.
- Élaborer des plans et des stratégies de recrutement de personnel en situation de handicap, qui prévoient, entre autres, le suivi du taux d'élimination des candidatures de personnes en situation de handicap à différentes étapes du processus de recrutement.
- Offrir un soutien adapté aux personnes en situation de handicap pour favoriser leur perfectionnement professionnel et le développement de leurs compétences en leadership.
- Tenir à l'œil la participation des personnes en situation de handicap aux entrevues de départ, mesurer les progrès réalisés quant au recrutement et au maintien en poste du personnel et surveiller des résultats de sondage, des commentaires reçus et la durée du cycle d'emploi.
- Veiller à l'accessibilité et à l'inclusivité des approches, ressources et outils relatifs à la dotation et à l'évaluation en portant une attention toute particulière à la sensibilisation aux mesures d'accessibilité et à la communication en langage clair et simple à chaque étape du processus de nomination.

1.2 Obstacle : politiques et pratiques relatives aux mesures d'adaptation pour le personnel du CRSNG

La dernière mise à jour de la politique sur les mesures d'adaptation en vigueur au CRSNG remonte à 2000. Dans bien des cas, des mesures d'adaptation sont nécessaires en ce qui concerne la charge de travail, l'horaire des formations et l'embauche. Les personnes en situation de handicap assimilent le fait que la politique soit inadéquate et dépassée à un manque de soutien de la part de la direction, car le personnel et les gestionnaires disposent de peu de renseignements et de consignes sur le processus d'adaptation. Enfin, comme les rôles et les responsabilités concernant les mesures d'adaptation et les ajustements ne sont pas clairement définis, c'est souvent la personne en situation de handicap elle-même qui doit plaider pour des mesures d'adaptation.

Mesures à prendre

- Créer un répertoire (une liste ou un registre) des mesures d'adaptation proposées, le mettre à jour régulièrement et préciser que la liste n'est pas exhaustive.
- Créer une page intranet portant sur l'accessibilité et les personnes en situation de handicap, et s'assurer que tout le personnel peut y accéder facilement.
- Établir des processus et des ressources simples qui faciliteront la tâche des membres du personnel qui demandent des mesures d'adaptation.
- Mettre à jour la Politique sur les mesures d'adaptation et sensibiliser le personnel en communiquant régulièrement avec lui à ce sujet.
- Exiger un suivi périodique auprès des personnes en situation de handicap ayant demandé des mesures d'adaptation et des ajustements pour s'assurer qu'elles ont tout le matériel, l'équipement et le soutien nécessaires pour bien faire leur travail et que leur environnement physique est toujours adapté à l'exercice de leurs fonctions.
- Élaborer et mettre en place une formation sur la Politique sur les mesures d'adaptation qui aura été mise à jour, y compris les rôles et responsabilités.

1.3 Obstacle : création de politiques et de pratiques inclusives

Dans l'ensemble, on déplore un manque de connaissances en matière de handicap, ce qui conduit parfois les personnes en situation de handicap à trouver leurs propres solutions pour surmonter les obstacles. L'ensemble du personnel (y compris les cadres) tirerait profit d'une sensibilisation aux handicaps, qu'ils soient mentaux ou physiques, visibles ou invisibles, et d'une déstigmatisation et d'une compréhension accrues de ces réalités. En outre, il n'a pas été possible de cerner tous les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap, et les politiques et les pratiques ne s'appuient pas sur une définition exhaustive des handicaps. Il n'y a pas de procédure officielle pour le dépôt de plaintes anonymes et le traitement de celles-ci, et il manque de ressources en santé mentale. Enfin, une partie des membres du personnel en situation de handicap hésite à faire une déclaration volontaire au moyen des mécanismes en place, par crainte de la stigmatisation entourant de nombreux handicaps et des incompréhensions ou des craintes liées à l'utilisation de ces données.

Mesures à prendre

- Faire la promotion du Bureau de l'ombuds et du mieux-être en milieu de travail, qui peut soutenir le personnel ayant des besoins en santé mentale.
- Mettre à jour la définition de « personne handicapée » partout où elle figure, à la lumière de nouveaux faits ou d'informations issues de consultations.
- Élaborer une formation obligatoire pour les gestionnaires et la direction visant à les familiariser avec les handicaps et la sensibilité de mise.
- Mettre en place un mécanisme de rétroaction anonyme sur les questions d'accessibilité.
- Établir une structure de gouvernance où les responsabilités sont réparties et explorer les ressources existantes (structures de soutien aux programmes et de financement) afin de continuer à appuyer la mise en œuvre de toutes les initiatives liées à l'accessibilité ainsi que celles qui ont trait à l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Élaborer un plan de communication pluriannuel et un calendrier pour présenter au personnel les avantages de la déclaration volontaire.

2. Environnement bâti

Offrir un environnement bâti accessible qui permet au personnel d'utiliser sans obstacle les espaces de travail et facilite la participation des membres du milieu de la recherche aux activités qui se tiennent dans les locaux du CRSNG.

2.1 Obstacle : problèmes reliés à l'accès aux bâtiments, aux déplacements à l'intérieur de ceux-ci et aux postes de travail individuels

Bien que les nouveaux bâtiments gouvernementaux soient conçus conformément aux normes d'accessibilité du gouvernement fédéral, il est possible que certains obstacles subsistent dans les nouveaux bureaux du CRSNG et que des réaménagements s'imposent. Le CRSNG a également des bureaux dans les diverses régions du Canada afin d'augmenter sa visibilité à l'échelle locale et de faciliter l'accès à ses programmes. Il se pourrait que, dans l'ensemble de ces bureaux, les rampes, les boutons de commande d'ascenseur, les boutons-poussoirs des portes automatiques, les indications en braille et les procédures d'urgence soient inexistantes ou inadéquates. Des mesures de réaménagement seraient alors nécessaires.

Mesures à prendre

- S'assurer qu'il y a des rampes, des boutons de commande d'ascenseur, des boutons-poussoirs pour l'ouverture automatique des portes, des indications en braille et des procédures d'urgence dans tous les bureaux du CRSNG et qu'ils sont accessibles et en bon état.
- Collaborer avec des personnes en situation de handicap et des spécialistes en accessibilité pour cerner les problèmes liés aux bâtiments et aux postes de travail.
- Communiquer au personnel les procédures d'urgence et de l'information sur les caractéristiques du bâtiment en matière d'accessibilité pour leur permettre d'aider les membres du milieu de la recherche et du grand public qui visitent les bureaux du CRSNG.
- Déterminer les travaux de réaménagement nécessaires et accorder la préséance aux demandes de réaménagement qui touchent les personnes en situation de handicap.
- Élaborer un plan d'aménagement ou de réaménagement des nouveaux bureaux et des bureaux régionaux afin de régler les problèmes d'accessibilité qui subsistent.

3. Technologies de l'information et de la communication

Promouvoir le développement de technologies de l'information et de la communication que tous les membres du milieu de la recherche et du personnel peuvent utiliser, et ce, qu'ils vivent ou non avec un handicap. Sont visées ici les technologies qui facilitent la communication entre le CRSNG et son personnel ou entre intervenants internes et externes ainsi que la prestation de services au grand public.

3.1 Obstacle : outils numériques, plateformes et logiciels

Il existe des problèmes d'accessibilité liés au vieillissement des applications utilisées par l'organismes ainsi que des plateformes et outils d'administration des subventions et bourses. De plus, un certain nombre d'outils et de plateformes ne sont pas compatibles avec les technologies d'assistance et ne respectent pas les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.0, niveau de conformité AA) ou ne les respectent que partiellement. Lorsque de nouveaux outils technologiques sont adoptés au travail, il faut s'assurer qu'ils sont conçus de manière à être accessibles à l'ensemble des personnes qui les utiliseront.

Mesures à prendre

- S'assurer de l'accessibilité intrinsèque de la Solution de gestion des subventions des trois organismes (SGSTO), la nouvelle solution de gestion des subventions et des bourses et des CV connexes en cours d'élaboration, et veiller à ce que les personnes en situation de handicap soient consultées lors de son élaboration et de sa mise en œuvre.
- Étudier les façons d'améliorer l'accessibilité des outils numériques, plateformes et logiciels existants, notamment en ce qui concerne la compatibilité avec les technologies d'assistance et la conformité aux directives de la dernière version des WCAG, en attendant le passage à la SGSTO.
- Explorer les options qui permettraient d'élaborer et de mettre en place des modèles et gabarits accessibles pour tous les documents devant être joints à une demande, y compris la possibilité d'exiger que ces modèles et gabarits soient utilisés lorsque les documents sont téléversés.
- Étudier la possibilité de désigner une personne chargée du soutien à l'accessibilité au sein de l'équipe de soutien en matière d'information et de technologies, Soutien central.

3.2 Obstacle : sites Web externes et intranet

Bien que le site Web du CRSNG respecte les normes d'accessibilité du gouvernement du Canada, des obstacles subsistent en ce qui concerne le contenu et la présentation. L'ensemble du contenu des sites Web (interne et externes) de l'organisme doit être consultable en divers formats, par exemple une version en langage clair et simple, et sur divers supports ou avec les aides appropriées afin que toutes et tous puissent en prendre connaissance et naviguer sur les sites, que leur handicap soit visible ou non.

Mesures à prendre

- Établir un calendrier pour l'évaluation de l'accessibilité de tous les sites Web de l'organisme en vue, entre autres, de vérifier l'accessibilité et la lisibilité du contenu, la facilité de navigation et la mise en page, et le respecter.
- Élaborer des plans visant à s'assurer que, par défaut, tous les documents sont offerts dans des formats ou sur des supports accessibles, en se fixant pour objectif de dépasser les normes du gouvernement du Canada.

3.3 Obstacle : communications directes – courriel, téléphone et vidéoconférence

Les membres du personnel du CRSNG échangent avec le milieu de la recherche et avec leurs collègues par courriel, par téléphone et par vidéoconférence (lors de webinaires et d'événements en direct, par exemple). Or, les communications par téléphone sont inaccessibles pour une bonne partie du personnel et du milieu de la recherche. En ce qui concerne la communication par courrier électronique, il n'existe actuellement aucune directive encadrant les pratiques d'accessibilité.

Enfin, pour ce qui est des événements en direct et des webinaires, les personnes en situation de handicap doivent demander certains services d'accessibilité longtemps à l'avance, ce qui constitue un obstacle à leur pleine participation, que leur handicap soit visible ou non.

Mesures à prendre

- Fournir des outils de communication accessibles (par exemple, un modèle de présentation PowerPoint) pour améliorer l'accessibilité et limiter les distractions visuelles et offrir au milieu de la recherche, au personnel et au grand public le choix entre divers moyens d'entrer en communication avec l'organisme.
- Faire de l'accessibilité une priorité lors d'activités en direct organisées par le CRSNG (par exemple, offrir le sous-titrage codé). De plus, indiquer les coordonnées de la personne à joindre pour demander des services d'accessibilité supplémentaires dans toute communication promotionnelle entourant ces activités.
- S'assurer que tous les documents envoyés directement au milieu de la recherche et au grand public sont présentés dans un format et sur un support accessibles et que toute autre demande d'adaptation du contenu aux fins d'accessibilité pourra être satisfaite, s'il y a lieu.

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

Instaurer et nourrir une culture organisationnelle axée sur la compréhension, l'acceptation et la reconnaissance des expériences vécues et des besoins du personnel, qui place l'accessibilité au cœur de tous les aspects du travail grâce à la communication, à la collaboration, à l'inclusion et au recours respectueux à la participation des personnes en situation de handicap.

4.1 Obstacle : sensibilisation aux handicaps

Les consultations et les activités de sensibilisation ne portent pas sur tous les handicaps. Bon nombre des types de handicaps les plus courants déclarés dans le cadre de « l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 de Statistique Canada », notamment ceux liés à la douleur, à la souplesse et à la santé mentale, ne sont pas visibles. Le fait de ne pas traiter de ces formes de handicap peut faire en sorte que des membres du personnel ne reçoivent pas les services, les outils ou le soutien nécessaires à leur épanouissement et leur pleine participation au travail.

Mesures à prendre

- Élaborer un plan de communication pluriannuel et un calendrier pour aborder une vaste gamme de sujets et de préoccupations liées à l'accessibilité au sein de l'organisme, notamment des formations et produits de sensibilisation sur les handicaps non visibles.
- Rester au fait des recommandations en matière de communication accessible et les intégrer au fur et à mesure à la formation du personnel.
- Promouvoir la Semaine nationale de l'accessibilité et profiter de l'occasion pour accroître la sensibilisation, présenter les progrès réalisés et les formes de soutien offertes.
- Élaborer des séances de formation à l'intention du personnel de tous les échelons visant à accroître sa connaissance des obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap et la sensibilité de mise à ce sujet.

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

Mettre en place des pratiques d'acquisition modernes afin de s'assurer que les biens, les services et les installations que se procure le gouvernement du Canada sont accessibles.

5.1 Obstacle : prise en compte de l'accessibilité dans les politiques et les processus

Selon les nouvelles exigences du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), la question de l'accessibilité doit être prise en compte dans les processus d'approvisionnement. Les procédures d'approvisionnement doivent donc être revues afin de soutenir le personnel en situation de handicap ou qui rencontrent des obstacles en matière d'accessibilité.

Mesures à prendre

- Veiller à ce que les exigences en matière d'accessibilité soient sérieusement prises en compte dans tout nouveau processus d'approvisionnement.
- Soutenir et guider la clientèle qui doit utiliser un langage clair et simple dans ses processus d'approvisionnement.
- Adopter le langage clair et simple dans les modèles et les clauses de contrats d'acquisition en suivant les nouvelles normes d'accessibilité qu'élaborera et intégrera Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).
- Mettre à jour les procédures internes en fonction des politiques et des directives du SCT ainsi que des outils et processus de Services partagés Canada (SPC) et de SPAC afin de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'approvisionnement.
- Revoir les processus internes d'approvisionnement afin de cerner tout autre obstacle en lien avec les fournisseurs de biens et de services.
- Soutenir et guider la clientèle dans la prise en compte de l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement et, dans la mesure du possible, intégrer des mécanismes dans les processus, les formulaires et les modèles pour s'assurer que chaque fois, l'accessibilité est prise en compte.

5.2 Obstacle : manque de clarté quant aux outils ou aux services liés à l'accessibilité

Il n'y a pas de source centrale d'information qui faciliterait le processus d'acquisition d'outils d'accessibilité. La Division de l'approvisionnement du CRSNG doit donc suivre les directives de SPC et de SPAC, qui sont parfois contraignantes.

Mesures à prendre

- Exploiter les outils et les ressources du Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible (CRAA) afin d'accroître la sensibilisation et l'accès à l'information au sujet des outils accessibles disponibles et des normes d'accessibilité.
- Lorsqu'un besoin a été cerné, guider le personnel du CRSNG dans le processus d'acquisition de matériel ou de logiciels accessibles, qu'il est possible de se procurer par l'entremise du « centre de ressources » de SPC et de SPAC.

- Trouver de nouveaux outils pour soutenir les personnes en situation de handicap et toute personne qui rencontre des obstacles et, dans la mesure du possible, mettre en place des mécanismes d'approvisionnement qui permettront, au besoin, de se les procurer rapidement.

6. Conception et prestation de programmes et de services

Lorsque les programmes et services sont pleinement accessibles, ils favorisent l'inclusion dans le milieu de la recherche, ce qui mène à la conduite de travaux de recherche inédits et remarquables qui améliorent les connaissances et la compréhension et génèrent des solutions aux problèmes locaux, nationaux et mondiaux. Dans cette section sont définis les obstacles à l'accessibilité dans les programmes et services du CRSNG et les mesures à prendre pour les éliminer. Pour en savoir plus sur les obstacles liés au site Web, aux outils et aux plateformes du CRSNG et aux communications avec le personnel de l'organisme, voir la section [3. Technologies de l'information et de la communication](#).

6.1 Obstacle : manque de sensibilisation et préjugés inconscients à l'égard des personnes en situation de handicap qui font de la recherche

Le milieu des SNG demeure peu invitant pour les personnes en situation de handicap qui font de la recherche. Ces dernières sont sous-représentées dans ces domaines dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les taux d'attribution du financement du CRSNG illustrent bien ce phénomène : les personnes qui déclarent avoir un handicap représentent 2,4 % des personnes boursières des programmes appuyant le talent; 1,4 % des récipiendaires de subventions des programmes appuyant la recherche axée sur la découverte et 1,2 % des récipiendaires des programmes appuyant les partenariats de recherche, alors qu'elles représentent un peu plus de 5 % des personnes au doctorat et du personnel enseignant des collèges et universités en SNG.

Mesures à prendre

- Former le personnel et les personnes chargées de l'évaluation sur le « capacitisme » et l'inclusion, sur les préjugés inconscients envers les personnes en situation de handicap, et sur les procédures et les outils visant à améliorer l'accessibilité des programmes et des services du CRSNG (notamment les pratiques exemplaires en matière de communication).
- Utiliser les mécanismes actuels de communication avec un public externe (par exemple, les articles percutants du CRSNG) pour présenter régulièrement les réalisations de personnes en situation de handicap faisant de la recherche en SNG, afin de mieux faire connaître leurs contributions à la science et de faire tomber les préjugés.
- Continuer à recueillir, à surveiller et à communiquer (sous forme de rapports) les données de déclaration volontaire des personnes candidates aux programmes de financement de l'organisme, des membres des comités de sélection ou d'évaluation par les pairs ainsi que des membres de comités consultatifs ou de gouvernance.
- Étoffer le [module de la formation sur les préjugés inconscients](#) (formation obligatoire pour le personnel et les membres des comités d'évaluation par les pairs) pour y intégrer les réalités des personnes en situation de handicap dans le milieu de la recherche.
- Inviter davantage de personnes déclarant avoir un handicap ou se spécialisant en études critiques du « capacitisme » et de la condition des personnes en situation de handicap à participer à l'évaluation par les pairs.

- Continuer à recueillir des données, entre autres dans le cadre de consultations, afin de mieux comprendre les expériences des personnes en situation de handicap et les obstacles auxquels celles-ci se heurtent en ce qui concerne l'admissibilité et la présentation des demandes de financement.

6.2 Obstacle : réticence à faire une déclaration volontaire

Un certain nombre de personnes candidates, de membres de comités de sélection ou d'évaluation par les pairs et de membres de comités consultatifs ou de gouvernance hésitent à remplir le formulaire de déclaration volontaire des trois organismes, en raison des risques de préjugés associés à de nombreux handicaps, des termes employés dans le formulaire et d'une mauvaise compréhension ou de craintes par rapport à la façon dont ces données seront utilisées ou stockées. Cette réticence prive le CRSNG de renseignements qui pourraient l'aider à prendre des décisions éclairées au sujet de ses programmes de financement.

Mesures à prendre

- Continuer à chercher des solutions au problème de données manquantes concernant les personnes en situation de handicap qui choisissent de ne pas remplir le formulaire de déclaration volontaire des trois organismes.
- Élaborer un plan de communication pluriannuel et un calendrier pour présenter les avantages de la déclaration volontaire pour les groupes externes.
- Surveiller l'apparition de nouvelles normes de collecte de renseignements au moyen de la déclaration volontaire élaborées par des organismes comme Statistique Canada et, s'il y a lieu, mettre à jour le formulaire en fonction de ces nouvelles normes lors de la prochaine révision (2024).

6.3 Obstacle : conception actuelle de l'excellence en recherche et culture en SNG

L'« excellence » constitue l'objectif à atteindre pour toute personne qui aspire à faire de la recherche scientifique de la plus haute qualité. La culture de la recherche en SNG ainsi que la définition actuelle de l'excellence, qui ne tient pas compte de toutes les formes de contributions à la science, sont susceptibles de pénaliser les personnes en situation de handicap qui font de la recherche.

Mesures à prendre

- Continuer à susciter l'adhésion à la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche \(DORA\)](#) en appui à l'engagement du CRSNG envers celle-ci.
- Mettre en place des mécanismes incitant à revoir les critères utilisés pour comprendre, reconnaître et évaluer l'excellence en recherche afin, entre autres, d'améliorer la compréhension des « parcours non linéaires » et s'assurer que les critères utilisés sont exhaustifs.
- Travailler avec des personnes en situation de handicap pour corédiger un énoncé de principes en matière de recherche pour et par elles (y compris, s'il y a lieu, des personnes recrutées comme participantes à des travaux de recherche, des stagiaires et du personnel hautement qualifié [PHQ] en situation de handicap).
- Tirer parti des programmes en place pour promouvoir à grande échelle la science et l'avancement professionnel en SNG.

6.4 Obstacle : manque d'accès à du financement pour les mesures d'accessibilité nécessaires aux activités de recherche

Les possibilités de financement du CRSNG ne prévoient pas de mesures particulières permettant de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Les environnements de travail en recherche (laboratoires, terrains) sont souvent inaccessibles ou présentent des risques pour certaines personnes devant y circuler, sont souvent loin des structures de soutien des personnes ou encore risquent d'avoir des répercussions négatives sur sa santé mentale. Pour certaines personnes en situation de handicap, la participation à des conférences ou à des réunions entraîne son lot de difficultés, notamment un stress supplémentaire. Bien qu'il soit possible de mettre en place des mesures d'adaptation dans les environnements de travail ou pour faciliter la participation aux activités de recherche et à divers événements, il faut penser qu'elles entraînent des coûts supplémentaires.

Mesures à prendre

- Informer les établissements d'enseignement postsecondaire dans la zone d'influence du CRSNG de l'aide financière offerte pour l'accessibilité des infrastructures de recherche et contribuer à élaborer, à mettre à profit et à faire connaître les pratiques prometteuses pour le personnel enseignant, le PHQ et la population étudiante en situation de handicap afin de favoriser la création d'un milieu et d'une culture de la recherche postsecondaire inclusifs et accessibles.
- Envisager de recourir à ou modifier les dispositions du Fonds de soutien à la recherche (Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements [SPIIE]) et d'autres programmes afin de se procurer du matériel ou de développer des initiatives visant à mieux soutenir les personnes en situation de handicap dans le milieu de la recherche.
- Explorer d'autres formes d'aide financière, par exemple un processus de demande de mesures d'adaptation simple et distinct (pour les titulaires de subventions, le PHQ ou les personnes invitées comme participantes aux travaux de recherche) ou l'ajout, dans les formulaires de demande de financement, d'un poste budgétaire (et de fonds additionnels) pour consigner les dépenses liées aux mesures d'adaptation.
- Exiger que tous les événements financés directement par le CRSNG (parrainage) soient totalement accessibles aux personnes en situation de handicap.

6.5 Obstacle : prestation de soutien continu aux personnes candidates et aux membres des comités d'évaluation par les pairs

Il n'existe actuellement aucune structure officielle pour soutenir les personnes en situation de handicap nécessitant des mesures d'adaptation dans le cadre du processus de demande de financement. De plus, comme chez certaines personnes, le handicap se manifeste de façon intermittente ou épisodique, il est difficile de prévoir quelles mesures seraient utiles et quand elles le seraient. Pour les personnes qui se trouvent dans ces situations, les politiques en vigueur actuellement au CRSNG constituent un obstacle de plus qui les prive d'un accès équitable aux possibilités de financement.

Mesures à prendre

- Créer une page Web regroupant tous les renseignements relatifs aux mesures d'adaptation et au soutien, aux politiques et aux directives en matière d'accessibilité pour les personnes candidates, les membres de comités de sélection ou d'évaluation par les pairs et les membres de comités consultatifs ou de gouvernance.
- Établir un point de contact unique (courriel et numéro de téléphone réservés à cette fin) pour les demandes d'accessibilité des personnes candidates, des membres de comités de sélection ou d'évaluation par les pairs et des membres de comités consultatifs ou de gouvernance.

- Considérer la possibilité d'offrir une certaine latitude en ce qui concerne les échéances serrées afin de les moduler aux circonstances personnelles indépendantes de la volonté des personnes candidates, comme un handicap.
- Envisager la création d'un poste de spécialiste en accessibilité (ou ajouter cette responsabilité au profil du personnel actuel) dans le but de soutenir les personnes candidates, les membres de comités de sélection ou d'évaluation par les pairs et les membres de comités consultatifs ou de gouvernance en situation de handicap.

7. Transport

Dans le cadre de la prestation de services, le personnel du CRSNG et les membres du milieu de la recherche sont parfois appelés à se déplacer.

7.1 Obstacle : tendance à privilégier les options de transport les moins coûteuses

Au moment de réserver un moyen de transport, l'organisme privilégie l'option la plus abordable plutôt que la plus accessible.

Mesures à prendre

- Étudier la possibilité de tenir compte des questions d'accessibilité lors de la planification des déplacements et des réservations.

Consultations,
suivi et
gouvernance

Consultations

Des processus de consultation distincts (interne et externe) ont été menés parallèlement pour recueillir l'information nécessaire pour la rédaction du présent plan.

Consultation interne

La consultation menée à l'interne a eu lieu au début de 2020, dans le cadre de l'analyse préliminaire des milieux de travail et des pratiques visant à aider l'organisme à mieux comprendre les problèmes et les conditions de travail qui représentent des obstacles pour les personnes en situation de handicap. L'organisme a retenu en 2022 les services-conseils d'une personne mandatée de consulter le Réseau pour les personnes en situation de handicap (RPSH) en s'appuyant sur les obstacles cernés lors de l'analyse préliminaire. Le RPSH, composé de membres du personnel du CRSNG et du CRSH occupant des postes à divers échelons, venait alors d'être formé. Les consultations, qui se sont déroulées entre juin et août 2022, ont pris la forme de sondages, d'entrevues et de groupes de discussion menés de manière confidentielle afin d'assurer la sûreté et le bien-être des personnes participantes et de favoriser la sincérité des échanges.

Les membres du réseau ont également pu, en septembre 2022, visiter les nouvelles installations de l'organisme afin de se familiariser avec les lieux, d'avoir un aperçu des particularités de l'immeuble et des postes de travail qui favorisent l'accessibilité et de donner leur avis sur les obstacles qui subsistent dans l'environnement bâti. Leurs commentaires permettront de hiérarchiser les améliorations qui devront être apportées à court et à long terme. L'organisme continuera de consulter les membres du RPSH et du CCEED à propos des obstacles à l'accessibilité dans le lieu de travail afin d'en faire un environnement exempt d'obstacles.

Consultation externe

Conscient des efforts déjà en cours sur le sujet, le CRSNG a tiré parti des travaux du Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique des IRSC et du Comité consultatif sur les obstacles à l'accessibilité du CRSH. Aux constats tirés des travaux de ces comités ont été ajoutés l'information obtenue lors de consultations antérieures (par exemple pendant l'élaboration de la [charte du programme Dimensions](#) et la préparation du [plan stratégique du CRSNG pour 2030](#)) ainsi que les résultats de la recension des études en SNG.

Après ces analyses, le CRSNG a consulté les membres de son [Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion \(CEDI\)](#) en vue de prendre aussi en compte leurs commentaires. Par la suite, il y a eu des consultations ciblées avec des membres du milieu des SNG du Canada. La liste de personnes invitées à participer a été établie à partir d'une liste existante de personnes-ressources et en consultant des publications relatives à l'accessibilité en recherche et des organismes travaillant auprès des personnes en situation de handicap ou défendant leurs droits. Par un effet boule de neige, d'autres personnes se sont également jointes au projet. Les parties intéressées ont été invitées à discuter des obstacles dans la conception et la prestation de programmes et de services, des mesures pouvant les atténuer et, de façon générale, de la mise en œuvre du plan, soit en répondant à un questionnaire en ligne ou en participant à une entrevue avec une personne désignée au CRSNG.

Les premières réactions à cette prise de contact sont positives : la majorité des personnes participantes ont opté pour une entrevue, et beaucoup d'entre elles se sont dites disposées à répéter l'expérience. Les discussions se poursuivent.

Calendrier, surveillance et gouvernance

La responsabilité d'assurer la mise en œuvre et la réussite du présent plan sera partagée au sein de l'organisme. L'élaboration du plan sur l'accessibilité du CRSNG s'est faite sous la supervision (CRSNG et CRSH) du Comité directeur de l'accessibilité (CDA), comité mixte des deux organismes qui se compose de membres de la haute direction, de membres du personnel en situation de handicap, de personnes représentantes des programmes et des services ou responsables du travail de liaison qui y est associé ainsi que de spécialistes des questions d'accessibilité.

Le CDA continuera :

- d'encadrer et d'harmoniser les mesures internes et externes visant à améliorer l'accessibilité, comme celles qui ont trait à l'amélioration des technologies de l'information et de la communication aux fins des programmes et des services;
- d'approuver les plans de mise en œuvre, les coûts et le calendrier des mesures ciblées d'amélioration de l'accessibilité dans les programmes et les services;
- de demeurer au fait de la progression de la mise en œuvre du plan à l'échelle du CRSNG et de la surveiller (par l'entremise de rapports d'étape);
- de collaborer au recensement et à la hiérarchisation des solutions visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité.

En ce qui a trait au travail du CRSNG visant à accroître l'accessibilité de ses programmes et de ses services, le CEDI fera le suivi des améliorations et des progrès dans le cadre de l'examen annuel des statistiques. Au besoin, il pourra également formuler des recommandations à l'intention du Conseil ou de l'équipe de direction du CRSNG sur la conception, la prestation et les politiques des programmes afin de garantir l'équité, la diversité et l'inclusion en ce qui concerne l'accès aux possibilités de financement du CRSNG et l'examen des candidatures, ou encore sur les mesures que le CRSNG peut prendre pour contribuer à la création d'une culture d'accessibilité et d'un écosystème de recherche en SNG qui n'exclut personne.

Les progrès relatifs à la mise en œuvre du plan seront communiqués au CDA deux fois par année et seront surveillés au moyen de divers outils et mécanismes, dont les suivants :

- le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF);
- les données des RH relatives à la dotation et au maintien en place de l'effectif;
- le taux d'achèvement des formations et les commentaires reçus à l'issue de celles-ci;
- la consultation, sur une base régulière, du RPSH, du CCEED, du CEDI et tout autre organisme consultatif externe qui pourrait éventuellement participer au processus;
- les mécanismes de rétroaction mentionnés à la section Processus de rétroaction (6.1) du présent plan.

Afin d'encadrer la mise en œuvre des mesures énoncées et le suivi des progrès, le CRSNG élaborera au printemps 2023 un plan dans lequel il précisera certaines mesures prioritaires et les échéances. D'ici le 31 décembre 2023, il publiera un premier rapport d'étape annuel et révisera le plan d'accessibilité en fonction des progrès réalisés et des recommandations du CEDI et du RPSH. Le CRSNG procèdera à une autre révision trois ans après la publication du plan afin d'ajouter les obstacles relevés depuis et d'ajuster les objectifs à la lumière des progrès réalisés et du travail qu'il reste à faire.

Annexe A:
Acronymes,
sigles et définitions

Acronymes et sigles employés dans ce document

- **CCEED** : Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité
- **CDA** : Comité directeur de l'accessibilité
- **CEDI** : Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- **CRAA** : Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible
- **CRSH** : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
- **CRSNG** : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
- **CV** : Curriculum vitæ
- **DORA** : Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche
- **DSAC** : Direction des services administratifs communs
- **EDI** : Équité, diversité et inclusion
- **IRSC** : Instituts de recherche en santé du Canada
- **PHQ** : Personnel hautement qualifié
- **R et D** : Recherche et développement
- **RH** : Ressources humaines
- **RPSH** : Réseau pour les personnes en situation de handicap
- **SAFF** : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
- **SCT** : Secrétariat du Conseil du Trésor
- **SGSTO** : Solution de gestion des subventions des trois organismes
- **SNG** : Sciences naturelles et génie
- **SPAC** : Services publics et Approvisionnement Canada
- **SPC** : Services partagés Canada
- **SPIIE** : Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
- **WCAG** : Règles pour l'accessibilité des contenus Web

Définitions

Accessibilité : Qualité qui permet à tout le monde de participer pleinement, sans obstacle.

Handicap : Toute déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société

Mesure d'adaptation : Moyen adapté aux besoins individuels, employé pour éliminer des obstacles

Obstacle : Tout élément — de nature physique ou architecturale, ayant trait à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou découlant 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.

Personne candidate : Pour les besoins du présent document, toute personne contribuant à la présentation d'une demande de financement, notamment les chercheuses principales et chercheurs principaux; les directrices et directeurs de projet; les cocandidates et cocandidats; les cochercheuses et cochercheurs; les codirectrices et codirecteurs; les collaboratrices et collaborateurs; les examinatrices et examinateurs; les membres de l'équipe; et les partenaires

Trois organismes : Terme faisant référence aux trois organismes fédéraux de financement de la recherche, soit le CRSNG, le CRSH et les IRSC.