



**CIHR**  
**IRSC**

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

# **Plan des IRSC sur l'accessibilité**

## **2026-2028**

Plan des IRSC (Instituts de recherche en santé du Canada) sur l'accessibilité 2026-2028

ISSN MR12-15F-PDF

© Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) 2025

Publication produite par les Instituts de recherche en santé du Canada. La reproduction d'extraits de ce 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 available in English under the title: *CIHR (Canadian Institutes of Health Research) Accessibility Plan 2026-2028*

## **Disponibilité du document**

Cette publication est disponible en format HTML sur le site Web des IRSC. Cette page comprendra également des liens de téléchargement pour d'autres formats, lorsque ces derniers seront disponibles.

Pour demander un exemplaire papier du document en français ou en anglais ou un exemplaire dans un média substitut (grosses 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 (@IRSC\_CIHR)

Facebook : <https://www.facebook.com/RechercheEnSanteAuCanada>

LinkedIn : [www.linkedin.com/company/canadian-institutes-of-health-research](https://www.linkedin.com/company/canadian-institutes-of-health-research)

## Table des matières

Renseignements généraux.....	4
Rétroaction à propos du Plan des IRSC sur l'accessibilité .....	4
Consultations.....	6
Réseau de personnes handicapées.....	6
Grand public.....	7
Comité de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité des IRSC .....	8
Autres groupes de consultation.....	9
Domaines de l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> .....	10
Culture organisationnelle .....	10
Emploi .....	12
Technologies de l'information et des communications .....	15
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications .....	17
Conception et prestation de programmes et de services .....	18
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	20
Transport.....	22
Environnement bâti .....	22
Conclusion.....	22

## Renseignements généraux

Les IRSC ont rédigé le présent Plan sur l'accessibilité conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et au *Règlement canadien sur l'accessibilité*. Ils y décrivent le travail accompli pour mettre au jour et éliminer les obstacles dans leurs politiques, programmes, pratiques et services et empêcher qu'il s'en crée d'autres.

Il faut publier un rapport d'étape chaque année au plus tard à l'anniversaire du plan, sauf les années où un nouveau plan ou une nouvelle mouture voit le jour (art. 13 du Règlement). Ainsi, aucun rapport d'étape n'est exigé en 2025. Toutefois, les obstacles qui n'ont pas encore été corrigés et les mesures qui n'ont pas encore été réalisées ont été intégrés dans la mouture 2026-2028 : les IRSC continueront d'en faire le suivi et rendront compte des progrès réalisés dans les rapports d'étape des prochaines années.

Les IRSC prônent l'inclusion et l'accessibilité pour les membres du personnel, le milieu de la recherche et la population générale. Ils sont un organisme fédéral de financement de la recherche en santé qui a à cœur d'éliminer les obstacles dans ses locaux de travail et ses services en adoptant les principes d'accessibilité dans tout ce qu'il fait.

Les lecteurs sont invités à faire part de leurs commentaires à la directrice adjointe, Programmes stratégiques et Analyse des ressources humaines, par courriel, par téléphone ou par la poste aux coordonnées plus loin.

Si vous désirez en savoir plus sur la marche à suivre pour envoyer vos commentaires, vous pouvez consulter la [description du processus de rétroaction](#) ou la section *Rétroaction à propos du Plan des IRSC sur l'accessibilité* ci-dessous.

Les IRSC offrent aussi la possibilité de demander aux coordonnées plus bas un exemplaire du Plan sur l'accessibilité et de leur processus de rétroaction sur d'autres supports, à savoir une version imprimée, à gros caractères, en braille, audio ou électronique compatible avec les technologies d'adaptation pour les personnes en situation de handicap. Les IRSC feront le nécessaire pour que vous receviez votre exemplaire dans les plus brefs délais. Le délai d'attente pourrait atteindre 45 jours pour les versions en braille et audio. Dans le cas des versions imprimées, à gros caractères et électronique, il faut prévoir au plus 15 jours.

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

Les IRSC ont établi un processus pour l'envoi de commentaires sur les points suivants :

- les éléments qui nuisent aux relations avec les IRSC;

- les mesures employées par les IRSC pour mettre en œuvre leur Plan sur l'accessibilité.

Ils acceptent aussi la rétroaction sur les points suivants :

- les solutions pour éliminer les obstacles mis au jour;
- le contenu ou la structure du plan sur l'accessibilité;
- le processus de rétroaction lui-même.

Les IRSC vous encouragent à faire part de vos commentaires à la directrice adjointe, Programmes stratégiques et Analyse des ressources humaines.

Vous pouvez les faire parvenir par courriel, par téléphone ou par la poste aux coordonnées ci-dessous. Les commentaires peuvent aussi s'envoyer sous le couvert de l'anonymat. Les IRSC accuseront réception de vos commentaires de la même manière que vous les avez envoyés, à moins que vous l'ayez fait de manière anonyme.

Les IRSC offrent aussi la possibilité de demander un exemplaire du Plan sur l'accessibilité et de leur processus de rétroaction sur d'autres supports, à savoir une version imprimée, à gros caractères, en braille, audio ou électronique compatible avec les technologies d'adaptation pour les personnes en situation de handicap. Ils feront le nécessaire pour que vous receviez votre exemplaire dans les plus brefs délais. Le délai d'attente pourrait atteindre 45 jours pour les versions en braille et audio. Dans le cas des versions imprimées, à gros caractères et électronique, il faut prévoir au plus 15 jours.

Les commentaires reçus serviront aux fins suivantes :

- faire le suivi des obstacles dans les activités des IRSC;
- présenter l'information aux groupes de travail internes;
- déterminer les prochaines étapes et les consultations à faire;
- contribuer à la rédaction des rapports d'étape et aux révisions du plan sur l'accessibilité;
- réagir aux problèmes soulevés liés à l'accessibilité et les résoudre rapidement et de manière confidentielle.

## Coordonnées

Le personnel des IRSC et les personnes externes (clients, fournisseurs, grand public) peuvent envoyer leurs 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 (heure de l'Est)
  - Téléphone : 613-954-1698
  - Sans frais : 1-888-603-4178
- Poste
  - Instituts de recherche en santé du Canada  
Direction des ressources humaines  
Directrice adjointe, Programmes stratégiques et Analyse des ressources humaines  
234, avenue Laurier Ouest  
Indice de l'adresse 4809A  
Ottawa (Ontario) K1A 0K9  
Canada
- Commentaires anonymes
  - Veuillez remplir le [formulaire en ligne \(s'ouvre dans une nouvelle fenêtre\)](#) pour envoyer vos commentaires de façon anonyme.

Ces coordonnées permettent au personnel des IRSC et au public de demander :

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

## Consultations

En vue de la rédaction du présent Plan sur l'accessibilité et de la description du processus de rétroaction, les IRSC ont consulté des personnes en situation de handicap ainsi que des groupes de travail internes et externes qui s'y connaissent en matière d'accessibilité, d'équité et d'inclusion. Ils se sont ainsi assurés d'amasser une diversité de points de vue et d'expériences pour bien établir les obstacles et trouver des solutions pratiques qui auront des résultats concrets.

## Groupes consultés

### Réseau de personnes handicapées

Le Réseau de personnes handicapées des IRSC est composé de membres du personnel qui ont éprouvé des problèmes d'accessibilité ou qui en ont été témoins. Il a été d'une grande aide pour des initiatives clés issues du Plan sur l'accessibilité 2023-2026 et du rapport d'étape qui a suivi.

Méthodes de consultation :

- groupes de discussion en ligne;
- courriels.

Dates des consultations :

- 2 mai 2025 : Réunion d'introduction avec le Réseau de personnes handicapées après sa reconstitution.
- 9 et 10 juillet 2025 : Consultations en ligne pour passer en revue les obstacles cernés dans la version préliminaire du Plan sur l'accessibilité 2026-2028.
- En cours : Les membres qui n'ont pas pu assister aux consultations ou qui préfèrent faire part de leurs commentaires par écrit peuvent aussi envoyer un courriel à cet effet.

Questions posées :

- Êtes-vous d'accord avec les obstacles établis dans le projet de plan sur l'accessibilité?
- A-t-on manqué des obstacles ou certains ne sont-ils pas assez clairs?
- Les mesures proposées conviennent-elles et seront-elles efficaces?
- Quels changements recommanderiez-vous?

Accessibilité :

Dans un souci de rendre le processus de consultation accessible, les IRSC ont offert aux membres plusieurs façons de faire part de leurs commentaires en fonction de leurs besoins et de leurs préférences. Voici les façons offertes :

- envoyer leurs commentaires par courriel;
- laisser des commentaires par écrit directement dans le document distribué;
- demander une discussion à deux.

## Grand public

Les IRSC ont consulté la population en général par l'entremise du Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitarisme systémique (chercheurs, stagiaires, patients, partenaires communautaires et alliés qui ont fait face à des obstacles à l'accessibilité ou qui en ont été témoins). Les commentaires recueillis ont mis au jour les obstacles et les cas de discrimination systémique dans la recherche en santé, ce qui a permis de formuler des recommandations pour des pratiques et des politiques inclusives dans le [Plan d'action des IRSC contre le capacitarisme](#).

Méthodes de consultation :

- [sondages](#);

- groupes de discussion (en ligne).

Dates des consultations :

- Automne 2023 : Sondage en ligne sur le capacitisme et les obstacles à l'accessibilité dans le système de financement de la recherche en santé.
- Juin à octobre 2022 : Huit séances de discussion virtuelles.

Questions posées :

- Quels obstacles avez-vous rencontrés lorsque vous avez demandé des subventions ou des bourses aux IRSC et comment le processus de demande pourrait-il être rendu plus accessible et inclusif?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées lors de l'évaluation de votre demande?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés en tant que pair évaluateur (ou évaluateur potentiel) et comment le processus d'évaluation par les pairs pourrait-il être rendu plus accessible et inclusif?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés dans l'utilisation des fonds des IRSC et comment les règles de financement pourraient-elles être rendues plus accessibles et inclusives?

Accessibilité :

Le sondage était offert en français, en anglais, en langue des signes québécoise et en langue des signes américaine. Les participants aux séances de discussion virtuelles, qui comportaient deux parties, ont reçu une rétribution pour leur contribution. Les séances étaient toutes sous-titrées en temps réel et interprétées en langue des signes (québécoise et américaine). D'autres mesures d'accessibilité ont été étudiées sur demande.

## 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 personnes 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.

Méthodes de consultation :

- groupes de discussion en ligne;
- courriels.

Dates des consultations :

- Les discussions virtuelles ont eu lieu le 24 juillet 2025.

Questions posées :

- Êtes-vous d'accord avec les obstacles établis dans le projet de plan sur l'accessibilité?
- A-t-on manqué des obstacles ou certains ne sont-ils pas assez clairs?
- Les mesures proposées conviennent-elles et seront-elles efficaces?
- Quels changements recommanderiez-vous?
- Les formulations utilisées dans le plan doivent être claires et concises : y a-t-il des endroits qui nécessitent des éclaircissements?

Accessibilité :

Dans un souci de rendre le processus de consultation accessible, les IRSC ont offert aux membres plusieurs façons de faire part de leurs commentaires en fonction de leurs besoins et de leurs préférences. Voici les façons offertes :

- envoyer leurs commentaires par courriel;
- laisser des commentaires directement dans le document de consultation;
- demander une discussion à deux.

## Autres groupes de consultation

Comité de santé et de sécurité au travail des IRSC (Comité de SST)

Le Comité de SST, composé de gestionnaires, de membres du personnel et de spécialistes des ressources humaines, des installations et de la sécurité, a formulé des commentaires sur les obstacles à l'accessibilité et les progrès réalisés à l'occasion de consultations ciblées.

Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité

Les membres du Groupe de travail, composé de responsables de secteurs fonctionnels d'importance, ont servi de spécialistes sur les mesures à prendre pour les obstacles relevant de leur champ de compétence.

## Organes de gouvernance des IRSC

Les organes de gouvernance interne des IRSC surveillent ce qui est accompli dans les dossiers d'accessibilité, déterminent les obstacles et rendent des comptes sur le travail réalisé.

- Le président prend les décisions, et ce sont les cadres et gestionnaires du Comité supérieur de direction qui les mettent en œuvre.
- Le Comité supérieur des opérations reçoit chaque trimestre des nouvelles au sujet du Plan sur l'accessibilité et indique comment en poursuivre l'application.

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

Le Comité consultatif externe, composé de chercheurs en situation de handicap, d'alliés, de défenseurs, de dirigeants communautaires et de représentants autochtones, a conseillé les IRSC de 2022 à 2024 sur les obstacles à l'accessibilité et le capacitisme systémique, ce qui a donné lieu au [Plan d'action des IRSC contre le capacitisme](#) en 2024. Le Plan d'action des IRSC contre le capacitisme est en complément du Plan sur l'accessibilité : il ajoute des mesures à mettre en place pour éliminer des obstacles dans les programmes et les systèmes de financement des IRSC, et les constats du Comité sont intégrés dans la nouvelle version du Plan sur l'accessibilité.

## Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)

Les IRSC ont collaboré avec les deux autres organismes subventionnaires fédéraux, à savoir le CRSNG et le CRSH, tout au long de l'élaboration du Plan sur l'accessibilité afin d'harmoniser, d'uniformiser et de coordonner les efforts dans un désir collectif d'amélioration de l'accessibilité.

## Domaines de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

### Culture organisationnelle

#### Obstacle 1

Il n'y a que peu de voies officielles pour les membres du personnel ayant eu des difficultés d'accessibilité ou ayant été témoins d'obstacles à l'accessibilité de faire part de leur expérience et de contribuer à l'amélioration des pratiques et de la culture de l'organisation.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- maintenir le Réseau de personnes handicapées, accueillir de nouveaux membres et favoriser un espace inclusif propice à un dialogue ouvert et à la défense des personnes en situation de handicap;
- officialiser le mandat du Réseau afin d'en préciser la mission, les objectifs et les attentes en matière de participation et ainsi en accroître l'influence et la reddition de comptes;
- accroître le dialogue entre le Réseau et les cadres supérieurs, notamment par la participation à diverses réunions de gouvernance, pour que le Réseau demeure bien à la vue de tous les échelons de l'organisation;
- passer en revue la formule des réunions pour faciliter la participation des membres ayant une déficience auditive ou visuelle, et mettre en œuvre des pratiques exemplaires pour rendre toutes les interactions plus inclusives.

#### Échéancier

2026-2028 : Tenir et documenter une réunion par trimestre, tous les ans, avec le Réseau de personnes handicapées.

2026-2027 : Effectuer une évaluation en bonne et due forme et rédiger une proposition pour établir les étapes de l'officialisation du Réseau de personnes handicapées, ce qui comprend la structure, le mandat et les rôles de direction recommandés.

Responsable : Direction des ressources humaines

#### Obstacle 2

Les membres du personnel des IRSC ne sont pas assez au courant des pratiques favorisant l'accessibilité au travail. Voici quelques exemples de cet obstacle :

- offre de documents sur des supports accessibles;
- connaissance limitée de la fonction de l'ombud, de ses services et de la façon d'aller chercher de l'aide pour tout ce qui concerne l'accessibilité.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- poursuivre la campagne annuelle de sensibilisation à l'accessibilité afin que les gens soient bien informés des mesures en place à cet effet au travail;
- faciliter la rétroaction sur les questions d'accessibilité en expliquant l'objectif et en indiquant comment peuvent procéder les membres du personnel. Tous les commentaires reçus seront résumés et consignés dans le rapport d'étape annuel lié au Plan sur l'accessibilité;
- mettre les aides, outils et ressources offerts en évidence;

- promouvoir les services d'ombud et expliquer qu'ils sont confidentiels et impartiaux et que les membres du personnel peuvent y recourir s'ils ont des doléances sur les questions d'accessibilité ou tout ce qui concerne leur emploi.

#### Échéancier

2026-2028 : Continuer de tenir chaque année une campagne de sensibilisation à l'accessibilité.

2027-2028 : Mesurer l'intérêt du personnel pour les questions d'accessibilité dans les rapports d'étape.

Responsable : Direction des ressources humaines

#### Obstacle 3

Les membres du personnel ne connaissent pas tous bien les normes d'accessibilité et ne peuvent pas dans certains cas subvenir adéquatement aux besoins des personnes en situation de handicap et intégrer les pratiques favorables à l'accessibilité dans leur travail.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- imposer une formation annuelle sur l'accessibilité aux membres du personnel, y compris aux gestionnaires;
- envisager de nouvelles formations et ressources ciblées pour les gestionnaires pour qu'ils soient mieux à même de tenir compte des questions d'accessibilité au sein de leur équipe;
- inclure des ressources sur l'accessibilité dans le programme d'accueil du personnel.

#### Échéancier

2026-2028 : Passer en revue les formations obligatoires chaque année pour veiller à y inclure une formation sur l'accessibilité.

2027-2028 : Indiquer dans les rapports d'étape le pourcentage des membres du personnel qui ont suivi la formation sur l'accessibilité.

Responsable : Direction des ressources humaines

Soutien : Direction des communications

## Emploi

#### Obstacle 1

Les membres du personnel ne savent pas bien comment et pourquoi se déclarer comme personnes en situation de handicap et n'ont ainsi que peu tendance à aborder la chose au-delà du recrutement. Certaines personnes pourraient aussi hésiter à le faire en raison de craintes concernant la protection de leurs renseignements personnels.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- continuer à faire voir les avantages de la déclaration volontaire pour le personnel des IRSC;
- veiller à ce que les documents et formulaires de déclaration volontaire soient offerts sur des supports accessibles afin que tout le monde puisse les utiliser;
- faire comprendre au personnel comment les données de déclaration volontaire sont utilisées, stockées et protégées afin d'acquérir la confiance du personnel à l'égard de la confidentialité du processus.

#### Échéancier

2026-2027 : Mener une campagne pour encourager la déclaration volontaire.

2027-2028 : Indiquer les résultats de la campagne dans les rapports d'étape, notamment les changements dans le pourcentage de personnes ayant fait leur déclaration.

Responsable : Direction des ressources humaines

Soutien : Direction des communications

#### Obstacle 2

La marche à suivre pour les mesures d'adaptation au travail est floue, ce qui cause de la confusion et des retards, en particulier pour les personnes qui ont besoin de technologies d'assistance, mais qui ne savent pas comment procéder pour en obtenir.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- achever et publier la marche à suivre pour les mesures d'adaptation et en informer les gens;
- fournir des consignes claires sur les technologies d'assistance;
- trouver une formation ciblée pour les gestionnaires sur la mise en œuvre de la Politique sur les mesures d'adaptation au travail et les inciter à la suivre afin que tout le monde soit au courant et applique les mêmes règles;
- passer en revue le processus de délégation du pouvoir pour les mesures d'adaptation au travail pour voir s'il y aurait moyen de le clarifier ou de l'améliorer;
- recueillir les commentaires des membres du personnel, des façons indiquées dans le présent plan, ainsi que ceux des organes de gouvernance afin de

toujours améliorer la stratégie de communication sur les mesures d'adaptation au travail et de favoriser le dialogue à deux sens.

#### Échéancier

2025-2026 : Créer et mettre en place une stratégie de communication sur les mesures d'adaptation au travail.

2027-2028 : Recueillir et analyser les commentaires des membres du personnel et des gestionnaires qui ont eu recours au processus de demande de mesures d'adaptation afin de déterminer les améliorations à y apporter.

Responsable : Direction des ressources humaines

Soutien : Direction des communications

#### Obstacle 3

Les membres du personnel en congé de longue durée perdent l'accès au système des IRSC étant donné les mesures de sécurité en place et ne sont ainsi plus en mesure de s'informer et de bénéficier des aides offertes. Les gestionnaires n'ont que peu de moyens pour les aider pendant cette période.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- mettre en place une initiative qui facilite les échanges directs entre les membres du personnel, qu'ils soient au travail ou en congé, et leurs supérieurs, et en faire la promotion.

#### Échéancier

2026-2027 : Régler les derniers détails de l'initiative en question.

2027-2028 : Publier et mettre en œuvre une stratégie pour faire connaître cette initiative.

Responsable : Direction des ressources humaines

Soutien : Direction des communications

#### Obstacle 4

On a l'impression que les gestionnaires ne saisissent pas bien l'importance et les avantages d'embaucher des personnes en situation de handicap.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- continuer à conseiller les gestionnaires et à leur donner de l'information sur le recrutement inclusif et les pratiques pour assurer l'avancement et le perfectionnement des membres du personnel en situation de handicap;

- étudier les options pour informer les gestionnaires des avantages d'embaucher des personnes en situation de handicap;
- pousser l'analyse pour comprendre pourquoi certains membres du personnel pensent que les gestionnaires saisissent mal l'importance et les avantages d'embaucher des personnes en situation de handicap;
- utiliser les résultats de l'analyse pour définir des stratégies ciblées de sensibilisation, de formation ou de communication afin de donner suite aux perceptions du personnel et de renforcer les pratiques d'embauche inclusives.

#### Échéancier

2026-2028 : Guider en permanence les gestionnaires en ce qui concerne le recrutement inclusif et le perfectionnement professionnel des personnes en situation de handicap.

2026-2027 : Promouvoir l'équité en matière d'emploi et l'inclusion dans le processus d'embauche.

Responsable : Direction des ressources humaines

### Technologies de l'information et des communications

#### Obstacle 1

Les membres du personnel ne connaissent pas bien les services d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA).

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- continuer à informer le personnel sur les services d'AATIA pour les questions d'accessibilité et faire le suivi de l'intérêt qu'ils suscitent pour mieux établir les stratégies de communication.

#### Échéancier

2026-2027 : Promouvoir les services d'AATIA auprès du personnel des IRSC

2027-2028 : Indiquer dans les rapports d'étape le nombre de personnes ayant eu recours aux services d'AATIA.

Responsable : Direction des communications

Soutien : Équipe des technologies de l'information

#### Obstacle 2

Certaines personnes peuvent éprouver des difficultés à consulter le site Web ou intranet des IRSC en raison de contraintes technologiques, même si les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité ont été suivies à la lettre.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- continuer à veiller à ce que les pages Web des IRSC soient aussi accessibles que possible et conformes aux pratiques actuelles en matière d'accessibilité, tout en demeurant conscients des limites technologiques;
- apporter des améliorations là où c'est possible et pratique, tout en préparant la migration vers la nouvelle plateforme Canada.ca, qui remplacera les pages actuelles.

#### Échéancier

2026-2028 : Informer les membres du personnel au moins une fois par année des possibilités de rétroaction pour les encourager à signaler des outils ou du contenu Web inaccessibles.

2027-2028 : Inclure la rétroaction reçue dans les rapports d'étape et en tenir compte dans la mise à jour des pages Web.

Responsable : Direction des communications

Soutien : Équipe des technologies de l'information

#### Obstacle 3

Les documents papier ne sont pas accessibles.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- achever la numérisation des documents papier pour en améliorer l'accessibilité.

#### Échéancier

2026-2027 : Achever la numérisation de 90 % des documents.

2027-2028 : Achever la numérisation de la totalité (100 %) des documents.

Responsable : Équipe des technologies de l'information

Soutien : Équipe de la gestion des dossiers

## Communications, autres que les technologies de l'information et des communications

### Obstacle 1

Les membres du personnel peuvent avoir à utiliser de l'information inaccessible et ainsi ne pas être en mesure de travailler de manière efficace.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- faire en sorte que les conseillers en communication participent aux groupes de travail externes sur l'accessibilité des communications afin de se tenir informés des pratiques exemplaires pour des communications accessibles dans l'ensemble de l'organisation;
- offrir des formations et des ressources sur la création de documents accessibles;
- encourager le personnel à signaler les outils de communication ou les documents inaccessibles par les méthodes de rétroaction mentionnées dans le Plan sur l'accessibilité.

### Échéancier

2026-2028 : Régulièrement communiquer de l'information sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité à l'échelle des IRSC (p. ex. nombre de ressources distribuées, consultation des pages Web).

Responsable : Direction des communications

Soutien : Direction des ressources humaines

### Obstacle 2

Les documents internes de gouvernance des IRSC ne sont pas toujours accessibles.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- évaluer l'accessibilité des documents de gouvernance actuels et veiller à ce qu'ils soient aussi accessibles que possible.

### Échéancier

2026-2027 : Examiner les documents de gouvernance et établir des délais réalistes pour leur mise à jour.

2027-2028 : Mettre à jour les documents qui ne répondent pas aux normes d'accessibilité selon l'examen.

Responsable : Direction de la gouvernance

Soutien : Direction des communications

## Conception et prestation de programmes et de services

### Obstacle 1

Le manque d'informations sur les mesures d'aide à l'accessibilité entrave la participation des personnes en situation de handicap aux programmes et initiatives des IRSC.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- déterminer les mesures d'aide déjà offertes aux personnes qui interagissent avec les IRSC (candidats, évaluateurs, membres des comités consultatifs, membres du grand public) et créer et faire connaître une page Web centralisée pour diffuser l'information à cet effet;
- réviser la foire aux questions du Centre de contact pour y ajouter des renseignements sur les mesures d'aide;
- normaliser des pratiques au sein des IRSC qui favorisent la participation des personnes en situation de handicap aux processus opérationnels, par exemple :
  - rétribution pour le temps et l'expertise consacrés aux activités,
  - remboursement des dépenses assumées à cause d'un handicap;
- élaborer des orientations pratiques sur l'aide aux personnes en situation de handicap et les pratiques de recherche inclusives dans la conception des projets de recherche et en informer les gens, notamment :
  - dépenses liées aux mesures d'adaptation pour les chercheurs en situation de handicap, en précisant lesquelles relèvent de la responsabilité de l'employeur et lesquelles relèvent de la responsabilité de l'organisme de financement,
  - exemples de dépenses dans les budgets des projets pour la conception et la réalisation de recherches inclusives.

### Échéancier

2026-2027 : Créer une page Web et réviser la foire aux questions du Centre de contact.

2027 : Publier une politique de rétribution pour les IRSC.

2028 : Publier des lignes directrices sur l'admissibilité des dépenses liées à l'accessibilité.

Responsable : Direction des stratégies scientifiques

Soutien : Direction des communications, Direction de la conception et de l'exécution des programmes, Direction du soutien opérationnel, collègues du CRSNG et du CRSH

## Obstacle 2

On ne dispose pas du savoir-faire pour bien prendre en compte les effets du handicap, de l'accessibilité et de la lutte contre le capacitisme sur la santé et la recherche en santé.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- élaborer des lignes directrices assorties d'exemples clairs expliquant comment et quand prendre en compte le handicap, l'accessibilité et la lutte contre le capacitisme dans la recherche en santé et leurs effets sur la santé :
  - pour le personnel des IRSC lors de l'élaboration de possibilités de financement,
  - pour les candidats lors de la préparation des demandes,
  - pour les évaluateurs lors de l'évaluation des demandes.

## Échéancier

2026-2028 et au-delà : Actualiser les lignes directrices à l'intention du personnel, des candidats et des évaluateurs.

Responsable : Direction des stratégies scientifiques

Soutien : Collège des évaluateurs, Direction de la conception et de l'exécution des programmes, Direction des communications

## Obstacle 3

La peur de divulguer de l'information sur leur situation et de subir les conséquences de préjugés implicites nuit à l'accès et à la participation des personnes en situation de handicap au système de financement des IRSC.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- améliorer les communications sur l'objectif de la déclaration volontaire et sur la façon dont les données sont utilisées pour les programmes et les initiatives des IRSC;
- publier des données sur les tendances concernant les taux de demande et de financement pour les personnes en situation de handicap dans le cadre des concours de subventions Projet des IRSC;

- réviser le module des IRSC sur les préjugés dans l'évaluation par les pairs afin d'y inclure des informations sur le handicap, l'accessibilité et le capacitisme.

#### Échéancier

2026 et au-delà : Publier chaque semestre des données de déclaration volontaire ventilées concernant les concours de subventions Projet.

2026-2027 : Réviser le module sur les préjugés dans l'évaluation par les pairs.

Responsable : Direction des stratégies scientifiques

Soutien : Collège des évaluateurs, Direction de la conception et de l'exécution des programmes, Direction du soutien opérationnel, Direction des communications

#### Acquisition de biens, de services et d'installations

##### Obstacle 1

Les questions d'accessibilité sont souvent négligées par les propriétaires fonctionnels lorsqu'ils soumettent une demande d'approvisionnement.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- encourager la formation sur l'approvisionnement dans les communications internes en précisant le public visé;
- ajouter une case à cocher obligatoire dans le formulaire de demande interne (par exemple, « Oui/Non – Avez-vous pris en compte les questions d'accessibilité? »).

#### Échéancier

2026-2028 : Chaque année, encourager les gens à suivre la formation sur l'approvisionnement au moyen des communications internes.

Responsable : Équipe de l'approvisionnement

Soutien : Direction des communications

##### Obstacle 2

Les membres du personnel ont de la difficulté à accéder aux renseignements sur l'approvisionnement accessible.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- ajouter un lien hypertexte dans la page intranet dédiée à l'approvisionnement qui permet de centraliser les ressources sur l'accessibilité, y compris un lien menant directement à la vidéo YouTube de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) sur les questions d'accessibilité dans l'approvisionnement.

#### Échéancier

2026-2028 : Faire la promotion au moins une fois des ressources sur l'approvisionnement accessible.

Responsable : Équipe de l'approvisionnement

Soutien : Direction des communications

#### Obstacle 3

Les membres du personnel ne sont pas au courant des contrats et des offres à commandes en place, y compris ceux concernant les services accessibles.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- faire connaître les offres à commandes liées à l'accessibilité en faisant appel à l'équipe des communications internes;
- organiser des séances d'information annuelles pour tous les membres du personnel sur les offres à commandes liées à l'accessibilité;
- mettre à jour la réponse automatique de la boîte de réception de l'équipe de l'approvisionnement afin d'y inclure un message indiquant que des offres à commandes sont à la disposition du personnel pour assurer l'accessibilité des réunions (par exemple, services d'interprétation et de sous-titrage).

#### Échéancier

2026-2028 : Tenir une séance de formation annuelle destinée à tout le personnel sur les offres à commandes, y compris les services liés à l'accessibilité, et en faire la promotion au moyen des communications internes.

Responsable : Équipe de l'approvisionnement

Soutien : Direction des communications

#### Obstacle 4

L'équipe de l'approvisionnement des IRSC ne dispose d'aucun processus structuré pour développer son savoir-faire en matière d'approvisionnement accessible ou pour échanger des pratiques exemplaires avec d'autres ministères.

Les IRSC prendront les mesures suivantes pour éliminer cet obstacle et empêcher qu'il s'en crée d'autres :

- inscrire tous les responsables de l'approvisionnement des IRSC au réseau des agents de changement pour l'approvisionnement accessible de SPAC et exiger une participation active aux ateliers.

#### Échéancier

2026-2028 : Veiller à ce que les responsables de l'approvisionnement des IRSC soient inscrits au réseau des agents de changement pour l'approvisionnement accessible de SPAC et faire le suivi de leur participation aux ateliers.

2027-2028 : Faire état de la participation aux ateliers dans les rapports d'étape.

Responsable : Équipe de l'approvisionnement

#### Transport

Aucun obstacle n'a encore été relevé.

Au moment des consultations sur le présent plan, la majorité du personnel était en télétravail et n'avait pas encore commencé à travailler dans le nouvel immeuble. Par conséquent, les IRSC n'ont trouvé aucun obstacle lié au transport. Maintenant que les membres du personnel sont sur place, les IRSC s'entretiendront avec le personnel et le Réseau de personnes handicapées afin de relever et d'éliminer les éventuels obstacles liés au transport (stationnement, services de navette, accès aux transports en commun), puis en communiqueront les résultats.

#### Environnement bâti

Aucun obstacle n'a encore été relevé.

Au moment des consultations sur le présent plan, la majorité du personnel était en télétravail et n'avait pas encore commencé à travailler dans le nouvel immeuble. Par conséquent, les IRSC n'ont trouvé aucun obstacle lié à l'environnement bâti. Maintenant que les membres du personnel sont sur place, les IRSC s'entretiendront avec le personnel et le Réseau de personnes handicapées afin de relever et d'éliminer les éventuels obstacles liés à l'accessibilité dans le nouveau milieu de travail (protocoles d'urgence, panneaux manquants, etc.).

#### Conclusion

Les IRSC sont résolus à devenir une organisation accessible et inclusive conformément à l'objectif gouvernemental d'un Canada sans obstacles d'ici 2040. La présente

mouture du Plan sur l'accessibilité définit les engagements et les mesures qui permettront de mettre au jour et d'éliminer les obstacles aux IRSC et d'empêcher qu'il s'en crée d'autres pour le personnel, les candidats, les intervenants et les partenaires.

Suivant le déménagement au 234, avenue Laurier en octobre 2025, les IRSC auront de nouveaux défis à relever pour garantir que leurs locaux restent inclusifs et accueillants. En collaborant avec les membres du personnel, les personnes en situation de handicap et la population en général, les IRSC poursuivront leurs progrès vers un avenir sous le signe de l'accessibilité et de l'inclusion.

Les IRSC publieront des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre du plan, qui mettront en évidence les réalisations, les difficultés rencontrées et les enseignements tirés. Ils accuseront réception de tous les commentaires reçus dans le cadre du processus de rétroaction établi pour l'accessibilité, et ces commentaires seront systématiquement analysés et pris en considération dans les décisions.