

# **Rapport d'étape sur l'accessibilité 2023 Rapport sur la première année**



Instituts de recherche  
en santé du Canada

Canadian Institutes  
of Health Research

**Canada**

Rapport d'étape sur l'accessibilité 2023 - Rapport sur la première année

ISSN MR1-34F-PDF

© Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) 2023

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

*Also published in English under the title : Accessibility Progress Report 2023 - Year 1 Annual Report*

Pour consulter ou obtenir le document

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

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

- Téléphone : 613-954-1968
- 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 : [@CIHR\\_IRSC](#)
- Facebook : [www.facebook.com/HealthResearchInCanada](https://www.facebook.com/HealthResearchInCanada)
- LinkedIn : [www.linkedin.com/company/canadian-institutes-of-health-research](https://www.linkedin.com/company/canadian-institutes-of-health-research)

## Historique de publication

Décembre 2023, version 1.0

# Table des matières

RÉSUMÉ.....	4
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....	5
RÉTROACTION À PROPOS DU PLAN DES IRSC SUR L'ACCESSIBILITÉ 2023-2026.....	5
LEÇONS TIRÉES.....	6
CONSULTATIONS.....	7
RÉTROACTION.....	10
CULTURE ORGANISATIONNELLE.....	10
EMPLOI.....	10
ENVIRONNEMENT BÂTI.....	10
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC).....	11
COMMUNICATIONS (AUTRES QUE LES TIC).....	11
ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS.....	11
CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES.....	12
PROGRÈS DES IRSC DANS LES DOMAINES PRIORITAIRES.....	13
CULTURE ORGANISATIONNELLE.....	13
EMPLOI.....	19
ENVIRONNEMENT BÂTI.....	23
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC).....	26
COMMUNICATIONS.....	29
CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES.....	31
ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS.....	33

# Résumé

En décembre 2022, les IRSC ont publié leur [plan sur l'accessibilité 2023-2026](#), qui appuie les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. La publication de ce plan, qui est voué à évoluer, représentait la première étape d'une vaste démarche visant à rendre les IRSC plus accessibles.

Le présent rapport décrit les engagements des IRSC en matière d'accessibilité ainsi que les mesures prises et progrès accomplis par l'organisme du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2023 dans les secteurs prioritaires suivants :

- Culture organisationnelle
- Emploi
- Environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications
- Communications
- Conception et prestation de programmes et de services
- Acquisition de biens, de services et d'installations

Les IRSC ont pu réaliser des progrès notables en matière d'accessibilité grâce aux consultations pertinentes qu'ils ont menées auprès des parties prenantes et aux mesures concrètes qu'ils ont prises relativement aux buts qu'ils se sont fixés dans leur plan sur l'accessibilité. Les démarches se poursuivent, notamment en collaboration avec des personnes en situation de handicap et des alliés ayant une expérience concrète, dans l'optique d'accomplir davantage de progrès dans les années à venir.

# Renseignements généraux

## Rétroaction à propos du Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026

Le personnel des IRSC et le 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 (HE)
  - Téléphone : 613-954-1968
  - Sans frais : 1-888-603-4178
- Courrier postal
  - À l'attention de Lindsay Carlson  
Direction des ressources humaines  
Instituts de recherche en santé du Canada  
160, rue Elgin, 10<sup>e</sup> étage  
Indice de l'adresse : 4809A  
Ottawa (Ontario) K1A 0W9
- En ligne (anonyme)
  - Veuillez remplir le [formulaire en ligne](#) pour envoyer vos commentaires de façon anonyme.

Ces coordonnées permettent aussi 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](#).

La personne à consulter pour toute autre question concernant le Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 est Lindsay Carlson, directrice adjointe, Programmes stratégiques et Analyse des ressources humaines, Direction des ressources humaines.

## Leçons tirées

Tout au long de la dernière année, les IRSC ont déployé des efforts considérables pour relever tout obstacle à l'accessibilité au sein de l'organisation et dans ses programmes de financement. Le présent rapport résume les réalisations et les avancées de l'an un du Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 et permet de dégager les aspects nécessitant davantage d'attention.

La mise en œuvre du Plan a permis de tirer de précieuses leçons.

- **Responsabilité** : Chaque membre du personnel des IRSC a un rôle à jouer dans l'établissement d'une culture favorable à l'accessibilité. Qu'il s'agisse de contribuer à la sensibilisation en suivant des formations ou de participer à l'apport de changements dans les politiques et les programmes, tout le monde peut faire sa part pour en arriver à un milieu sans obstacle qui prône l'équité et l'inclusion.
- **Sensibilisation** : Divers mécanismes et outils d'information et de formation sont nécessaires pour continuer d'accroître la sensibilisation aux enjeux d'accessibilité.
- **Communication** : Il faut maintenir le dialogue avec les parties prenantes internes et externes et les comités de gouvernance afin de réaliser des progrès notables de sorte que l'accessibilité devienne partie intégrante de la culture organisationnelle. Par exemple, faire des questions d'accessibilité un point permanent ou récurrent à l'ordre du jour des réunions de gouvernance (comme les bilans trimestriels présentés au Comité supérieur des opérations) favoriserait la communication et permettrait, au besoin, d'apporter des ajustements à certains programmes au moment opportun.

Les IRSC ont à cœur de s'inspirer des meilleures pratiques et de la rétroaction qu'ils recueillent pour s'améliorer davantage sur le plan de l'accessibilité et prendre des mesures pertinentes dans les années à venir.

## Consultations

Le Plan des IRSC sur l'accessibilité et le présent rapport sont le fruit de consultations auprès des comités et réseaux énumérés ci-dessous. Ces consultations, étalées sur toute l'année, ont permis de recueillir des commentaires, d'établir des indicateurs de rendement et de faire un suivi des aspects prioritaires. Mentionnons aussi que le personnel des IRSC ainsi que le grand public peuvent en tout temps fournir une rétroaction par l'une des voies de communication énoncées à la section Renseignements généraux du présent rapport.

### Réseau des IRSC pour les personnes handicapées

- Il s'agit d'un regroupement de membres du personnel qui vivent avec un handicap ou qui entretiennent des relations étroites avec des personnes en situation de handicap.
- Ces personnes assument divers rôles et travaillent dans différents secteurs des IRSC.
- Des courriels ont été envoyés à chacun des membres du Réseau pour obtenir leurs commentaires sur le Plan et le rapport sur la première année. Chaque membre s'est vu offrir la possibilité de participer à une rencontre individuelle.

### Comité de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité des IRSC (auparavant nommé Comité des IRSC sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité)

- 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, pour faire entendre le personnel et pour sensibiliser ce dernier aux questions et aux idées qui ont une incidence sur notre lieu de travail.
- Des courriels ont été envoyés à chacun des membres pour obtenir leurs commentaires sur le Plan et le rapport sur la première année. Chaque membre s'est vu offrir la possibilité de participer à une rencontre individuelle.

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

- Ce comité se compose de gestionnaires, de membres du personnel et de spécialistes des secteurs des ressources humaines, des installations et de la sécurité.
- Des courriels ont été envoyés à chacun des membres pour obtenir leurs commentaires sur le Plan et le rapport sur la première année. Chaque

membre s'est vu offrir la possibilité de participer à une rencontre individuelle.

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

- Ce comité se compose de chercheurs du domaine de la santé vivant avec un handicap, d'alliés d'expérience, de défenseurs de l'accessibilité, de leaders au sein des communautés de personnes handicapées et de représentants des principaux groupes de parties prenantes, y compris des membres de communautés autochtones.
- Les membres de ce comité, établi en janvier 2022, se sont réunis mensuellement pour aider au repérage des obstacles à l'accessibilité au sein du système de financement de la recherche en santé. Les discussions du comité ont servi à élaborer les éléments du domaine prioritaire « conception et prestation de programmes et de services » ainsi qu'à cerner des obstacles et à préciser des mesures qui sont transversales de nature.
- Les membres ont été consultés tout au long de l'année pour obtenir leurs commentaires sur le Plan.

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

- Chaque domaine d'intervention prioritaire du Plan (p. ex. l'emploi, l'environnement bâti) concerne un ou plusieurs secteurs d'activité fonctionnels des IRSC (p. ex. la Direction des ressources humaines, la Direction des finances et de l'administration, la Direction de la stratégie en matière d'équité).
- Les responsables des secteurs opérationnels sont les spécialistes d'une fonction. Il s'agit surtout des principaux responsables des mesures établies dans le Plan et ils agissent comme personnes-ressources pour conseiller d'autres fonctions ou directions.
- Les membres ont été consultés tout au long de l'année pour obtenir leurs commentaires sur le Plan et le rapport sur la première année (notamment pour l'établissement d'indicateurs de rendement) et pour faire le suivi des éléments prioritaires.

### **Gouvernance interne des IRSC**

- Le Comité supérieur des opérations (CSO) dirige la planification opérationnelle et supervise les décisions liées aux dossiers de gestion des IRSC.



- Le CSO assure également une fonction consultative auprès du Comité supérieur de direction (CSD), à la demande de ce dernier, concernant les questions où des perspectives relatives à l'ensemble de l'organisation pourraient s'avérer pertinentes.
- Le Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 demeure un point permanent à l'ordre du jour des réunions trimestrielles du CSO, ce qui permet à la haute direction de se tenir au courant de l'avancement des chantiers et, au besoin, de formuler des commentaires et suggestions.
- Les progrès afférents au Plan sont également présentés au CSD au besoin.

# Rétroaction

**Remarque** : La rétroaction fournie aux IRSC tout au long de l'année est résumée ci-dessous par thème.

## Culture organisationnelle

### Rétroaction

Il faut offrir au personnel des IRSC de la formation pour le sensibiliser aux enjeux d'accessibilité et aux pratiques exemplaires en la matière.

#### **Voie de communication**

Boîte à suggestions anonymes des IRSC

#### **Statut**

Des occasions de formation et de sensibilisation ont été communiquées au personnel des IRSC et cela se poursuivra. De plus, chaque membre du personnel doit suivre la formation obligatoire de 2023-2024, dont certains volets abordent le plan sur l'accessibilité et le plan stratégique des IRSC ainsi que les priorités du gouvernement. La formation obligatoire fait l'objet d'un suivi (déclaré à la haute direction).

Des activités de sensibilisation seront tenues régulièrement.

## Emploi

Aucune rétroaction à signaler.

## Environnement bâti

### Rétroaction

Il a été demandé aux IRSC d'indiquer le service qui a assuré la formation à la certification d'immeuble accessible suivie par l'équipe des Services de gestion des biens et des installations dans le cadre de la conception des nouveaux bureaux des IRSC.

#### **Voie de communication**

Courriel

#### **Statut**

La réponse a été fournie au demandeur, à savoir que cette formation a été dispensée par la Fondation Rick Hansen :

[www.rickhansen.com/become-accessible/accessibility-training-and-education/professional-training](http://www.rickhansen.com/become-accessible/accessibility-training-and-education/professional-training)

Aucune autre démarche n'est nécessaire.

## **Technologies de l'information et des communications (TIC)**

Aucune rétroaction à signaler.

## **Communications (autres que les TIC)**

### **Rétroaction**

Des questions ont été posées sur la valeur ajoutée d'une éventuelle inclusion de l'interprétation gestuelle dans les pratiques de communication des IRSC.

#### ***Voie de communication***

Courriel interne

#### ***Statut***

Les IRSC ont expliqué que l'hyperlien concernant l'interprétation gestuelle (une option demandée par plusieurs partenaires) était bel et bien présent dans le courriel en question. Mentionnons aussi que la page Web portant sur l'accessibilité est désormais compatible avec tous les lecteurs d'écran.

Aucune autre démarche n'est nécessaire.

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

### **Rétroaction**

On a recommandé que les IRSC modifient leur politique sur les voyages de sorte que les frais de garde pour les personnes à charge des patients partenaires soient remboursés lorsque ces derniers prennent part à des activités des IRSC.

#### ***Voie de communication***

Courriel reçu par une personne responsable des partenariats avec des patients au sein d'un institut.

#### ***Statut***

Des discussions sont en cours entre la Direction de la stratégie en matière d'équité et la Direction des finances et de l'administration.

# Conception et prestation de programmes et de services

## Rétroaction

Commentaires au sujet d'une éventuelle obligation d'utiliser la police Times New Roman dans la documentation des concours de subventions Projet, puisque la police Serif pose une problématique d'accessibilité.

### *Voie de communication*

Centre de contact des IRSC, médias sociaux et formulaire de rétroaction anonyme sur le Plan.

### *Statut*

Des solutions satisfaisantes ont été présentées aux personnes ayant soulevé le problème (celles dont nous connaissons l'identité). L'information a été relayée aux directions concernées.

Des polices dites « accessibles » seront utilisées dans la documentation des futurs concours.

# Progrès des IRSC dans les domaines prioritaires

**Remarque** : La présente section n'aborde que les progrès découlant des mesures prévues pour la première année du Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026, plus précisément pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2023 (fin du deuxième trimestre de l'exercice 2023-2024). Afin de respecter les échéanciers de reddition de comptes prévus, les progrès accomplis dans la seconde moitié du présent exercice financier feront l'objet du rapport sur la deuxième année du Plan.

## Culture organisationnelle

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

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

### **Principal indicateur de rendement**

Désignation de la vice-présidente directrice et de la vice-présidente à la recherche — Systèmes de santé apprenants comme coresponsables de l'accessibilité.

**Échéance**  
2023-2024

**Statut**  
Achevé

*Mesure 1.2 : Examiner les pratiques exemplaires et les leçons tirées en lien avec l'introduction du rôle de dirigeant principal de l'accessibilité.*

### **Principal indicateur de rendement**

Présentation d'une analyse de cette option à la présidence des IRSC.

**Échéance**  
2023-2026

**Statut**  
Non débuté

### **Renseignements supplémentaires**

Le travail commencera plus tard dans l'exercice 2023-2024.

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

### **Principaux indicateurs de rendement**

Diffusion d'un message public de la présidence des IRSC, notamment dans les médias sociaux.

### **Échéance**

2023-2024

### **Statut**

Achevé

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

### **Principaux indicateurs de rendement**

Suivi de l'utilisation du répertoire (accès et nombre de clics sur les différents hyperliens).

### **Échéance**

2023-2026

### **Statut**

Non débuté

### **Renseignements supplémentaires**

Il faut d'abord déterminer des cibles d'utilisation.

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

### **Principaux indicateurs de rendement**

Respect des consignes de santé publique municipales et provinciales dans le cadre des activités en personne.

### **Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

### **Statut**

En cours

## ***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC, un organisme à vocation scientifique, donnent l'exemple en adhérant aux consignes de santé publique municipales et provinciales applicables aux activités en personne. Encourager le personnel à rester à la maison en cas de symptômes quelconques, fournir des masques et favoriser la distanciation physique figurent parmi un ensemble de mesures mises de l'avant par les IRSC.

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

## **But 2 : Tout le personnel reçoit une formation sur les caractéristiques des organismes accessibles et la façon d'aider à faire en sorte qu'ils le soient**

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

### ***Principaux indicateurs de rendement***

Taux de participation aux cours sur l'accessibilité offerts par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), selon les données de ces deux organisations.

Nombre de clics et temps passé dans les pages intranet des IRSC portant sur l'accessibilité (articles et autres sources d'information).

### ***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

### ***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Des occasions de formation et de sensibilisation ont été communiquées au personnel des IRSC et cela se poursuivra. En outre, tout le personnel des IRSC doit suivre les formations obligatoires, qui sont fondées sur les priorités organisationnelles et le plan stratégique des IRSC ainsi que sur les priorités du gouvernement du Canada. La formation obligatoire fait l'objet d'un suivi (déclaré à la haute direction). Une formation obligatoire portant spécifiquement sur l'accessibilité sera bientôt offerte.

La campagne de sensibilisation se poursuivra.

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

### ***Principaux indicateurs de rendement***

Offre d'une formation plus ciblée aux superviseurs et aux spécialistes qui soutiennent la gestion d'autres ressources.

Des messages clés et une foire aux questions (FAQ) ont été affichés dans l'intranet des IRSC à l'intention des gestionnaires. La formation de sensibilisation aux handicaps, à l'accessibilité et au capacitisme à l'intention des gestionnaires, chefs d'équipe et superviseurs est en cours.

### ***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

### ***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Tout le personnel des IRSC doit suivre les formations obligatoires, qui sont fondées sur les priorités organisationnelles et le plan stratégique des IRSC ainsi que sur les priorités du gouvernement du Canada. La formation obligatoire fait l'objet d'un suivi (déclaré à la haute direction). Une formation obligatoire portant spécifiquement sur les handicaps, l'accessibilité et le capacitisme sera bientôt offerte aux gestionnaires, aux chefs d'équipe et aux superviseurs.



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

***Principaux indicateurs de rendement***

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

Recours aux services d'ombud et de mieux-être.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***Statut***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

On fait la promotion des services d'ombud et de mieux-être par les voies de communication internes. Les taux de consultation pour l'an 1 serviront à fixer les cibles pour les prochaines années.

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

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

***Principaux indicateurs de rendement***

Nombre d'occasions offertes chaque année au personnel de prendre part à des consultations visant l'amélioration de l'accessibilité aux IRSC.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***Statut***

Non débuté

***Renseignements supplémentaires***

Ce forum verra le jour dans les mois qui viennent et fera l'objet du rapport sur la deuxième année du Plan.

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

***Principaux indicateurs de rendement***

Poursuite du soutien à la mise en œuvre et à la surveillance par le Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***Statut***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

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

*Mesure 3.3 : Élaborer et mettre en œuvre un cadre de gestion du rendement (CGR) en matière d'accessibilité.*

***Principaux indicateurs de rendement***

Création d'un cadre pour la mesure du rendement qui sera transmis au personnel des IRSC et au milieu de la recherche.

***Échéance***

2023-2024

***Statut***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

Le Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité, soutenu par la Direction des ressources humaines, s'affaire à mettre la dernière aux indicateurs de rendement.

## Emploi

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

*Mesure 5.1 : Lancer une campagne de déclaration volontaire.*

***Principal indicateur de rendement***

Lancement d'une campagne de déclaration volontaire par diverses voies de communication (bulletin .COMM et intranet) et suivi du taux de participation.

***Échéance***

2023-2024

***Statut***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

On se concentrera davantage sur la campagne de déclaration volontaire au quatrième trimestre de l'exercice 2023-2024.

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

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

***Principal indicateur de rendement***

Définition, et approbation par la directrice générale de la Direction des ressources humaines, d'un mécanisme de demande de mesures d'adaptation pendant tout processus d'embauche. Ajout de l'information pertinente à cet égard dans les annonces de poste à pourvoir.

***Échéance***

2023-2025

***Statut***

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

Les consultations se poursuivront afin d'en arriver au type de mécanisme voulu.

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

#### **Principal indicateur de rendement**

Mise en œuvre du Système de ressourcement de la fonction publique et des outils d'évaluation exempts d'obstacles.

Mise hors service du système de recrutement actuel, Njoyn.

Accès aux outils d'évaluation exempts d'obstacles pour le personnel d'embauche.

#### **Échéance**

2023-2025

#### **Statut**

En cours

### **Renseignements supplémentaires**

Le Système de ressourcement de la fonction publique a été déployé et le système Njoyn a été mis hors service. Les outils d'évaluation exempts d'obstacles sont en développement et progressivement intégrés aux processus d'embauche.

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

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

#### **Principal indicateur de rendement**

Hausse du nombre de candidatures présentées par des personnes en situation de handicap (selon la déclaration volontaire) lors des processus de recrutement ainsi que du nombre de possibilités d'avancement offertes aux membres du personnel des IRSC en situation de handicap.

#### **Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**Statut**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

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

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

**Principal indicateur de rendement**

Inclusion d'un engagement dans les ententes sur le rendement des cadres des IRSC.

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**Statut**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

Parmi les engagements organisationnels de 2023-2024 pour les gestionnaires et les cadres (échelon 12 et plus) figure l'élimination des « obstacles à l'embauche, au perfectionnement et à la promotion des membres de groupes en quête d'équité, notamment le recours à des activités de recrutement ciblé. » Les engagements organisationnels annuels évolueront selon les progrès accomplis en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité et en fonction des obligations législatives.

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

***Principal indicateur de rendement***

Élaboration d'une formation et d'outils pour soutenir les gestionnaires, chefs d'équipe et superviseurs dans le recrutement de personnes en situation de handicaps.

***Échéance***

L'échéance est fixée à 2023-2024 pour la sensibilisation, les outils centralisés et les répertoires, et à 2024-2026 pour la formation et autres ressources d'aide aux gestionnaires d'embauche.

***Statut***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

Des outils ont été conçus et d'autres sont en cours d'élaboration relativement aux besoins cernés. Une page intranet regroupant toute l'information pertinente est aussi en construction.

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

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

***Principal indicateur de rendement***

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

Établir un plan de communication et un site Web pour faire connaître la Politique, les guides et les processus.

***Échéance***

2023-2025

***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

La Politique sur les mesures d'adaptation au travail des IRSC fait présentement l'objet d'un examen. Un formulaire de demande de mesures d'adaptation et une procédure étape par étape sont en cours d'élaboration.

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

### ***Principal indicateur de rendement***

Consultations avec diverses parties prenantes internes et externes.  
Élaboration d'une stratégie de communication pour promouvoir le programme.

### ***Échéance***

2023-2024

### ***Statut***

En cours

## **Environnement bâti**

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

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

### ***Principal indicateur de rendement***

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

### ***Échéance***

2023-2024

### ***Statut***

Achevé

### ***Renseignements supplémentaires***

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

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

**Principal indicateur de rendement**

Des espaces de travail dotés d'un accès à la lumière naturelle ou d'un éclairage réglable sont créés.

**Échéance**

2023-2024

**Statut**

Achevé

**Renseignements supplémentaires**

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

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

**Principal indicateur de rendement**

Communication des changements afférents au milieu de travail à tout le personnel des IRSC, notamment en ce qui concerne le déménagement de l'administration centrale.

**Échéance**

2023-2024

**Statut**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

La Direction des finances et de l'administration continue de tenir le personnel au courant des changements apportés aux espaces de travail au moyen des canaux de communication internes réguliers (notamment le bulletin hebdomadaire .COMM).



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

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

### ***Principal indicateur de rendement***

Le nouvel espace de bureaux respectera les normes d'accessibilité de l'environnement bâti de l'Association canadienne de normalisation (CSA) qui étaient en vigueur au moment de la conception.

### ***Échéance***

2023-2024

### ***Statut***

Achevé

### ***Renseignements supplémentaires***

La Direction des finances et de l'administration veille à ce que toute nouvelle configuration d'espace à bureaux respecte les normes les plus récentes de la CSA concernant l'accessibilité.

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

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

### ***Principal indicateur de rendement***

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

### ***Échéance***

2023-2025

### ***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Des comités internes ont été mis en place et le Forum du personnel sur l'accessibilité sera mis à contribution après sa création.

# Technologies de l'information et des communications (TIC)

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

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

***Principal indicateur de rendement***

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

***Échéance***

2023-2025

***Statut***

En cours

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

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

***Principal indicateur de rendement***

Achat de nouveaux outils favorables à l'accessibilité.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***Statut***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

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

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

**Principal indicateur de rendement**

Vérification de l'accessibilité des systèmes des IRSC et élaboration d'un plan pour remédier aux lacunes.

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**Statut**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

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

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

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

**Principal indicateur de rendement**

Élaboration d'un plan de travail pour passer en revue les gabarits de pages Web et de produits de communication des IRSC et faire en sorte qu'ils respectent les normes d'accessibilité. Rédaction de guides pour aider le personnel à créer des produits accessibles.

**Échéance**

2023-2024 et années subséquentes

**Statut**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

La Direction des communications s'affaire à repenser le site Web des IRSC et les gabarits de communication en vue d'en améliorer l'accessibilité. Des guides pour aider le personnel à adopter, dans leur quotidien, les meilleures pratiques en matière d'accessibilité sont en cours de préparation.

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

**Principal indicateur de rendement**

Élaboration et diffusion (au personnel concerné) de guides sur l'évaluation de l'accessibilité des logiciels et du contenu Web.

**Échéance**

2023-2024

**Statut**

En cours

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

*Mesure 16.1 : Déterminer et offrir la formation nécessaire aux utilisateurs des technologies d'aide ainsi qu'au personnel des TI qui mettra en place les technologies d'aide et appuiera leurs utilisateurs.*

**Principal indicateur de rendement**

Offre et prestation d'une formation pour le personnel utilisant ou nécessitant des technologies d'assistance.

**Échéance**

2023-2024 pour la définition des occasions de formation

2024-2025 pour la prestation de la formation

**Statut**

En cours

**Renseignements supplémentaires**

- Les outils de collaboration des IRSC (de la suite Microsoft) sont munis de fonctions d'accessibilité pour lesquelles de la formation est offerte dans l'intranet des IRSC et dans le site Web de Microsoft.
- La formation sur le logiciel de reconnaissance vocale Dragon est donnée par Services partagés Canada dans le cadre du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée.
- Les systèmes de planification des ressources humaines des IRSC (SAP et MesRHGC) sont conformes aux principes d'accessibilité du gouvernement du Canada et soutenus par le Secrétariat du Conseil du Trésor et Services publics et Approvisionnement Canada.

La Direction des services numériques et de sécurité continue d'évaluer les systèmes des IRSC afin de cerner d'autres occasions de formation sur l'accessibilité.

À noter qu'une formation personnalisée est donnée par des spécialistes aux membres du personnel ayant besoin de technologies d'aide (matérielles ou logicielles). De plus, un conseiller en gestion des limitations fonctionnelles peut fournir une aide soutenue aux personnes qui en font la demande. Enfin, de la formation est offerte au personnel technique pour le dépannage lié aux technologies d'aide.

## **Communications**

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

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

### **Principal indicateur de rendement**

Conception d'une stratégie sur le langage clair et d'outils connexes pour favoriser l'adhésion du personnel. La stratégie est communiquée au personnel.

Réduction du nombre de demandes d'assistance ou de plaintes concernant la lisibilité des documents des IRSC.

### **Échéance**

2023-2025

### **Statut**

En cours

### **Renseignements généraux**

La prestation de conseils aux directions et aux instituts des IRSC au sujet des produits de communication en langage clair fait partie des activités courantes de la Direction des communications. Cette dernière fournit aussi des services de traduction, de révision et correction d'épreuves qui tiennent compte de la nécessité d'employer un langage clair, et ce dans les deux langues officielles. La Direction des communications a l'intention d'élaborer une stratégie plus formelle sur le langage clair dans le quatrième trimestre de 2023-2024.

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

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

**Principal indicateur de rendement**

Préparation de guides pour faciliter l'organisation d'activités accessibles.

Commentaires positifs reçus des participants aux activités des IRSC.

**Échéance**

2023-2024

**Statut**

En cours

**Renseignements généraux**

La Direction des communications prépare une trousse sur les meilleures pratiques en matière d'accessibilité. Ces travaux devraient être terminés et promus au quatrième trimestre de 2023-2024.

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

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

**Principal indicateur de rendement**

Élaboration de guides pour promouvoir la création de contenu accessible.

**Échéance**

2023-2025

**Statut**

Non débuté

**Renseignements généraux**

La Direction des communications a actualisé ses ressources dans l'intranet et elle continuera de faire la promotion des guides existants sur la création de contenu accessible. On se penchera ensuite sur les lacunes de ces guides.

## **Conception et prestation de programmes et de services**

**But 20 : Les IRSC deviendront un chef de file du repérage et de l'élimination des obstacles à l'accessibilité et des problèmes de capacitisme dans le système de financement de la recherche en santé.**

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

### **Principal indicateur de rendement**

Taux de participation aux sondages chez les personnes en situation de handicap.

### **Échéance**

2023-2024

### **Statut**

Achevé

### **Renseignements supplémentaires**

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

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

### **Principal indicateur de rendement**

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

### **Échéance**

2023-2024

### **Statut**

Achevé

### ***Renseignements supplémentaires***

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

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

#### ***Principal indicateur de rendement***

Description des consultations auprès du personnel (réunions, communications électroniques, etc.).

#### ***Échéance***

2023-2024

#### ***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Les activités de consultations sont en cours.

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

#### ***Principal indicateur de rendement***

Un plan d'action sera élaboré à partir de la rétroaction reçue.

#### ***Échéance***

2023-2024

#### ***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

Tenue de consultations, d'ici la fin décembre 2023, sur les obstacles communs, les leçons tirées et les solutions possibles dans le but d'établir un plan d'action détaillé sur le capacitisme.



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

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

***Principal indicateur de rendement***

Élaboration d'un nouveau cadre des IRSC pour l'excellence de la recherche (publication prévue pour 2024).

***Échéance***

2023-2024

***Statut***

En cours

***Renseignements supplémentaires***

Les IRSC planchent présentement sur un nouveau cadre pour l'excellence de la recherche. Ils espèrent le publier au printemps 2024.

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

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

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

***Principal indicateur de rendement***

Adoption des pratiques exemplaires en vigueur dans d'autres ministères et organismes fédéraux.

***Échéance***

2023-2024 et années subséquentes

***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

La Direction des finances et de l'administration s'implique dans diverses communautés de pratique et échange des outils et des procédures avec d'autres organismes fédéraux afin d'améliorer ses pratiques.

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

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

### ***Principal indicateur de rendement***

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

### ***Échéance***

2023-2024

### ***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

La Direction des finances et de l'administration a commencé le travail de conception de ces outils et elle aborde les questions d'accessibilité avec ses clients.

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

*Mesure 24.1 : Simplifier les achats de faible valeur.*

### ***Principal indicateur de rendement***

Établissement de pratiques exemplaires et de nouveaux processus pour l'achat de biens et de services en format accessible de faible valeur.

### ***Échéance***

2023-2024

### ***Statut***

En cours

### ***Renseignements supplémentaires***

La Direction des finances et de l'administration s'affaire à simplifier les processus d'approvisionnement pour les achats de faible valeur et elle adopte des pratiques exemplaires en s'inspirant des succès constatés dans les communautés de pratique.