



Plan sur l'accessibilité du CRSH

31 décembre 2022





© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie du Canada, 2022

N° de cat. CR1-21F-PDF

ISSN 2817-0628

Table des matières

| | |
|---|----|
| ENGAGEMENT DU CRSH | 5 |
| I. Renseignements généraux | 6 |
| 1. Résumé | 6 |
| 2. <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> | 7 |
| 3. Le poids des mots | 7 |
| 4. Plan sur l'accessibilité du CRSH..... | 8 |
| 5. Principes..... | 9 |
| 6. Rétroaction..... | 10 |
| 6.1 Processus de rétroaction..... | 10 |
| 6.2 Personnes-ressources..... | 10 |
| II. CONTEXTE | 11 |
| 1. Le CRSH..... | 11 |
| 2. Direction des services administratifs communs..... | 11 |
| 3. Mobilité du personnel..... | 12 |
| III. PLAN D'AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ | 13 |
| 1. Emploi..... | 13 |
| 1.1 Obstacle : embauche, rétention et promotion | 13 |
| 1.2 Obstacle : politiques et mesures d'adaptation pour le personnel du CRSH | 14 |
| 1.3 Obstacle : manque de politiques et de pratiques inclusives internes | 14 |
| 2. Environnement bâti | 15 |
| 2.1. Obstacle : manque d'accessibilité des édifices, déplacements et postes de travail individuels | 15 |
| 3. Technologies de l'information et des communications..... | 16 |
| 3.1 Obstacle : outils numériques, plateformes et logiciels ... | 16 |
| 3.2 Obstacle : sites Web externes et intranet | 17 |
| 3.3 Obstacle : communications directes par courriel, téléphone et vidéoconférence..... | 17 |
| 4. Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications | 18 |
| 4.1 Obstacle : sensibilisation aux handicaps | 17 |
| 5. Acquisition de biens, de services et d'installations | 18 |
| 5.1 Obstacle : accessibilité à considérer dans les politiques et les processus | 18 |

| | |
|---|----|
| 5.2 Obstacle : manque de clarté quant aux outils ou aux services destinés aux personnes qui font face à des obstacles en matière d'accessibilité..... | 19 |
| 6. Conception et prestation de programmes et de services..... | 19 |
| 6.1 Obstacle : exigences aux étapes de l'admissibilité et de la demande de financement | 21 |
| 6.2 Obstacle : manque de transparence des mesures d'adaptation, y compris des prolongations de délai | 22 |
| 6.3 Obstacle : critères d'évaluation | 22 |
| 6.4 Obstacle : « circonstances spéciales », « interruptions dans la carrière » et « pièces jointes admissibles » | 23 |
| 6.5 Obstacle : charge de travail des membres des comités et réunions des comités..... | 24 |
| 6.6 Obstacle : coûts directs de la recherche | 24 |
| 7. Transport | 25 |
| 7.1 Obstacle : priorité accordée au moyen de transport le moins coûteux | 25 |
| IV. CONSULTATIONS, SUIVI ET GOUVERNANCE | 26 |
| 1. Consultations..... | 26 |
| Consultations internes | 26 |
| Consultations externes | 26 |
| 2.Échéancier, suivi et gouvernance..... | 26 |
| Annexe A. Définitions et acronymes | 28 |

Engagement du CRSH

En tant qu'organisme subventionnaire qui encourage et appuie la recherche et la formation en recherche au Canada, le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) propose des programmes aidant les personnes d'ici qui effectuent des recherches à cultiver leur talent, à produire des connaissances et à nouer des partenariats, avec pour ambition de contribuer à la société, à l'économie et à la culture du Canada. Nous savons que la qualité des travaux de recherche canadiens repose notamment sur l'accessibilité, l'inclusion, l'équité et la diversité de l'organisme, de ses programmes et de ses services. Le CRSH présente son tout premier plan sur l'accessibilité, qui marque une première étape importante dans cette direction.

Par la conception et la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du CRSH, l'organisme aspire à intégrer l'accessibilité à ses façons de faire. Inspiré du [Plan d'action des trois organismes pour l'équité, la diversité et l'inclusion](#) et de sa Stratégie d'investissement dans le personnel, le plan représente la somme des efforts et des conseils du milieu de la recherche et de son personnel; il vise à repérer et à éliminer les obstacles qui freinent la participation des personnes en situation de handicap à l'écosystème de la recherche.

Le CRSH admet que les changements nécessaires à la réalisation de ces objectifs prendront du temps. Il s'engage à les atteindre, tant envers le milieu de la recherche que de son personnel. En effet, ce plan permet de lutter contre les obstacles à l'accessibilité sur ces deux fronts.

Les mesures et obstacles décrits dans le présent plan se fondent en grande partie sur les recommandations formulées par le Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (externe), le Réseau des personnes en situation de handicap (interne), des groupes de discussion (internes et externes) et d'autres sources. Les consultations avec ces deux groupes sont un élément intégral de ce plan inaugural et continueront de faire partie intégrante des versions futures. Il est important de noter que le plan donne suite aux recommandations provisoires du comité et du réseau; toutefois, le CRSH assume l'entière responsabilité de son contenu. Le CRSH tient à remercier tout particulièrement le comité et le réseau pour le travail intellectuel considérable et chargé émotionnellement accompli au cours des derniers mois. Le CRSH s'engage à continuer de travailler avec le comité et le réseau, et à apprendre d'eux. Le dialogue se poursuivra, et le CRSH examinera et mettra à jour son plan à la suite de la publication des recommandations finales du comité en 2023.

I. Renseignements généraux

1. Résumé

Le Plan sur l'accessibilité du CRSH vise à baliser l'élimination et la prévention des obstacles au CRSH, en particulier pour les personnes en situation de handicap, d'ici 2040. Il s'agit d'une assise que le CRSH étoffera dans de futures versions, après avoir cerné les obstacles et défini de premières mesures adéquates pour les éliminer ou les prévenir. La consultation continue et la collaboration, tant au sein du CRSH qu'avec le milieu de la recherche, seront des éléments clés de l'élaboration du plan de mise en œuvre qui s'y rattachera au printemps 2023; il contiendra des échéances et des mesures claires, précises et concrètes.

Le principe selon lequel les personnes en situation de handicap doivent participer à toutes les étapes de la conception et de la mise en œuvre du plan a toujours été et sera toujours essentiel à son élaboration et à son évolution. De multiples mécanismes de rétroaction, dont un formulaire anonyme, permettent au personnel, au milieu de la recherche et au grand public de poursuivre leur contribution au plan.

Les obstacles se répartissent entre sept catégories : l'emploi; l'environnement bâti; les technologies de l'information et des communications (TIC); les communications autres que les TIC; l'acquisition de biens, de services et d'installations; la conception et la prestation de programmes et de services; le transport. Les obstacles relatifs à l'emploi concernent l'embauche, le maintien en poste et la promotion, les politiques et mesures d'adaptation pour le personnel du CRSH et la création de politiques et de pratiques d'inclusion. Pour l'environnement bâti, on relève des obstacles liés à l'accès aux bâtiments, aux déplacements et aux postes de travail individuels. Dans le domaine des technologies de l'information et des communications, on constate des problèmes d'accessibilité, tant pour le personnel du CRSH que pour le milieu de la recherche, dans les outils numériques, les plateformes, les logiciels, les sites Web, l'intranet du personnel et les communications directes. Dans les communications autres que les technologies de l'information et des communications, c'est la sensibilisation aux réalités vécues par les personnes en situation de handicap qui s'avère un obstacle. Pour l'acquisition de biens, de services et d'installations, les obstacles ont trait à l'absence d'accessibilité dans les politiques et les processus et au manque de clarté pour ce qui est de la disponibilité d'outils favorisant l'accessibilité. En ce qui concerne la conception et la prestation de programmes et de services, on constate, dans le milieu de la recherche, des obstacles dans les critères d'admissibilité et les exigences des étapes des demandes, un manque de transparence concernant les mesures d'adaptation (dont les politiques de prolongation de délai), les critères d'évaluation, les circonstances



spéciales / interruptions dans la carrière / pièces jointes admissibles, ainsi que des obstacles relatifs à la charge de travail des membres des comités et aux réunions des comités d'évaluation des demandes et des obstacles liés aux réunions des comités et aux coûts directs de la recherche. Pour ce qui est du transport, la tendance à privilégier le faible coût plutôt que l'accessibilité s'avère un obstacle, autant pour le personnel que pour le milieu de la recherche.

Le présent plan sur l'accessibilité se fonde sur des consultations internes et externes : à l'interne, le Réseau des personnes en situation de handicap a fourni des conseils et des observations sur les obstacles, tandis qu'à l'externe, le Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique a cerné les obstacles dans les programmes et les services du CRSH, et l'écosystème de la recherche plus largement, et a recommandé des mesures à l'organisme, en plus de mener une série de rencontres avec des groupes de discussion. Le comité continuera de se réunir régulièrement jusqu'en juin 2023 et devrait publier ses dernières recommandations au printemps 2023. Les consultations avec les groupes concernés, des spécialistes et les autorités se poursuivent afin de hiérarchiser les améliorations à apporter à court et à long terme. Le Comité directeur de l'accessibilité effectuera la gouvernance et le suivi du plan bisannuellement. En plus des rapports d'étape annuels, un plan d'action et de mise en œuvre sera élaboré après la publication du plan au printemps 2023. Une version mise à jour du plan sur l'accessibilité sera publiée au cours de la troisième année.

2. Loi canadienne sur l'accessibilité

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

3. Le poids des mots

Dans le cadre de la *Loi*, on entend par « handicap » :

« [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 document, des termes comme « handicap » ou « obstacle » sont employés conformément à leur définition et à leur utilisation dans la *Loi*. Cependant, le CRSH a conscience que la terminologie employée dans la *Loi* est souvent problématique et que l'auto-identification n'est pas uniforme : certaines personnes se



définissent par leur handicap (langage axé sur le handicap d'abord) alors que d'autres le relèguent au second plan (langage centré sur la personne d'abord). Certaines personnes s'identifiant à certains groupes (par exemple les personnes sourdes ou neurodivergentes) ne se considèrent pas comme des personnes ayant un handicap. Le CRSH utilise le terme « personne en situation de handicap » bien qu'il reconnaisse que certaines personnes préfèrent s'identifier comme personne handicapées au sens où l'entend la *Loi* ou comme personne ayant un handicap ou personne vivant avec un handicap.

De plus, le comité a signalé au CRSH que la terminologie employée dans la description de ses programmes et services, comme « évaluation du mérite », « capacité » et « productivité », renforce un point de vue capacitiste. Bien que le CRSH puisse toujours avoir besoin d'employer ces termes dans le cadre de l'analyse des obstacles, il s'engage à contribuer à la recherche canadienne en éliminant les termes déclencheurs de son vocabulaire.

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

4. Plan sur l'accessibilité du CRSH

Le Plan sur l'accessibilité du CRSH indique la marche à suivre pour rendre l'organisme, ses programmes et ses services plus accessibles, tant pour le personnel que pour le milieu de la recherche du Canada. En tant qu'employeur, le CRSH vise à créer un milieu de travail accessible et inclusif pour tous les membres de son personnel. En tant que prestataire de services, il cherche à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accès au financement fédéral de la recherche. Le plan recense donc les principaux obstacles à l'accessibilité et propose des mesures à prendre pour les prévenir et les éliminer dans les domaines suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications (TIC);
- les communications autres que les TIC;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport.

Ce plan renforce l'engagement pris par l'organisme de favoriser l'accessibilité, la diversité, le bilinguisme et l'inclusion au travail, comme le prévoient la Stratégie d'investissement dans le personnel et, en ce qui concerne le milieu de la recherche, le Plan d'action des trois organismes pour l'équité, la diversité et l'inclusion. Compte tenu de son caractère évolutif, le plan guidera le CRSH dans la concrétisation de sa vision, qui est d'atteindre l'accessibilité universelle (absence d'obstacles à l'accessibilité) pour le milieu de la recherche et le personnel du CRSH et de continuer à prévenir et à éliminer les obstacles de manière proactive, afin que les personnes en situation de handicap et toutes les personnes qui font face à des obstacles bénéficient de meilleures possibilités.



Bien que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ait établi un cycle de planification et de production de rapports de trois ans pour ce plan, le CRSH élaborera, au printemps 2023, un plan de mise en œuvre contenant des échéances et des mesures claires, détaillées et concrètes. 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 CRSH de poursuivre ses efforts et de réviser et d'adapter le plan pour atteindre son objectif : devenir un organisme qui intègre l'accessibilité dans tous les aspects de son travail et fournit des services accessibles et exempts d'obstacles à toute la population canadienne d'ici 2040. Le CRSH poursuivra sa collaboration avec les autres organismes subventionnaires fédéraux, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), afin d'harmoniser les approches et les plans des trois organismes. Il rédigera et publiera également des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre du présent plan et mettra en place des indicateurs pour faciliter le suivi des progrès et la reddition de comptes. Pour en savoir plus, consulter la section [IV. Consultations, suivi et gouvernance](#).

5. Principes

Le principe fondamental sur lequel repose le Plan sur l'accessibilité du CRSH est que les personnes en situation de handicap doivent participer à toutes les étapes de la conception et de la mise en œuvre du plan et à toutes les initiatives et activités de l'organisme. L'ouverture aux personnes qui font face aux obstacles les plus persistants et la prise en compte de points de vue intersectionnels et de vécus différents sera avantagée pour tout le monde. Le plan se fonde sur les cinq sous-principes décrits ci-après.

Bien-être

Le CRSH procédera à certaines améliorations et à certains changements ciblés qui feront du bien-être du milieu de la recherche et du personnel une priorité.

Transparence et collaboration

Le CRSH travaillera en toute transparence, dans un esprit de collaboration et d'inclusion; il communiquera son travail, ses progrès et ses défis au sein de l'organisme et au milieu de la recherche.

Équité, diversité et inclusion

Le CRSH appuiera les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion et les utilisera pour fournir un accès juste et équitable à son financement et favoriser l'inclusion et la diversité dans l'écosystème de recherche et le milieu de travail.

Souplesse et innovation

Conscient que le progrès est un processus, le CRSH explorera toutes les possibilités de maintenir le caractère évolutif du plan afin d'atteindre ses objectifs.

Saine gestion

Le CRSH assurera une saine gestion des fonds publics, grâce à une gouvernance et à un processus décisionnel transparents et coordonnés.

6. Rétroaction

6.1 Processus de rétroaction

Nombreux mécanismes de rétroaction à des fins d'accessibilité

Le milieu de la recherche, le personnel du CRSH et le grand public sont invités à donner leur avis sur le plan par divers canaux de communication : courriel, poste, téléphone et questionnaire en ligne accessible [ici](#). La rétroaction peut également être envoyée de manière anonyme.

Toute personne qui envoie une rétroaction recevra une confirmation par le canal de communication choisi, sauf dans le cas des rétroactions anonymes. Par exemple, les courriels seront traités par courrier électronique, la correspondance postale sera traitée par courrier (si l'adresse d'expédition est indiquée), et un accusé de réception sera envoyé après la soumission du questionnaire en ligne. Les résultats seront compilés dans un fichier Excel aux fins d'examen, et tous les commentaires, y compris les versions numérisées des envois postaux, seront conservés dans un dépôt à accès restreint.

Il sera tenu compte de la rétroaction dans les rapports d'étape et les versions subséquentes du plan.

6.2 Personnes-ressources

Voici les coordonnées des personnes-ressources à qui poser des questions, transmettre des observations et demander une version du présent plan et de la description du processus de rétroaction sur un support différent (audio ou braille par exemple).

- **Titre de la personne recevant la rétroaction** : responsable de l'accessibilité pour le CRSH
- **Adresse postale** : 125, privé Zaida Eddy, 2^e étage, Ottawa (Ontario) K1R 0E3
- **Numéro de téléphone** : 1-855-275-1123
- **Adresse courriel** : accessibility-plan-accessibilite@sshrc-crsh.gc.ca
- [Lien vers le questionnaire](#)



II. Contexte

1. Le CRSH

Fondé en 1977, le CRSH est l'organisme subventionnaire fédéral qui encourage et appuie la recherche, la formation en recherche et les activités de mobilisation des connaissances en sciences humaines. Grâce aux programmes Formation en recherche et perfectionnement des compétences, Recherche axée sur les connaissances et Partenariats de recherche, et à ses partenariats et collaborations, il finance les travaux de dizaines de milliers de personnes qui effectuent des recherches et de personnes qui étudient dans tout le Canada. Par l'entremise du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements, le CRSH gère aussi certains programmes d'envergure au nom des trois organismes fédéraux de financement de la recherche, à savoir le CRSH, le CRSNG et les IRSC.

Les interactions du milieu de la recherche avec le CRSH ne se limitent pas aux programmes de subventions, de bourses de recherche et de bourses d'études; elles englobent également les interventions à titre de partenaires et de personnes participant aux réunions des comités d'évaluation et celles qui se font dans un rôle consultatif ou de gouvernance, entre autres nombreux rôles. Le CRSH communique également régulièrement avec les responsables de l'administration de la recherche des établissements d'enseignement postsecondaire et des organismes de recherche sans but lucratif.

Organisme indépendant du gouvernement fédéral, le CRSH attribue du financement au moyen de processus d'évaluation menés par des personnes du milieu de la recherche (processus souvent appelé « évaluation du mérite »). Plus de 900 personnes qui, à titre bénévole, participent aux réunions des comités d'évaluation externes et des comités de sélection ou jouent un rôle d'observation et prennent part aux processus qui permettent au CRSH de classer les demandes afin de pouvoir attribuer des fonds aux projets les plus susceptibles de faire avancer les connaissances et d'avoir des retombées intéressantes.

2. Direction des services administratifs communs

En 1994, le CRSH et le CRSNG ont créé la Direction des services administratifs communs, qui regroupe les ressources humaines, les finances, la gestion de l'information, les technologies de l'information et la sécurité. Elle est dirigée par la dirigeante principale des finances et vice-présidente, Direction des services administratifs communs.

Les deux organismes utilisent une infrastructure technologique et des systèmes financiers et de ressources humaines communs, et la plupart de leurs processus et politiques sont harmonisés. Pour limiter leurs dépenses, les organismes partagent également des bureaux et salles de réunion dans la région de la capitale nationale. Par conséquent, le CRSH et le CRSNG font face aux mêmes obstacles dans la majorité des domaines prioritaires qui leur sont communs et partagent la responsabilité de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

3. Mobilité du personnel

Plusieurs aspects de l'accessibilité touchent tout particulièrement le personnel du CRSH. En effet, en mars 2020, en raison de la pandémie de COVID-19, l'organisme a dû faire basculer ses activités à distance, et les programmes du CRSH ont rapidement virtualisé les réunions des comités d'évaluation et la sélection. Bien que cette transition n'ait pas été sans heurts, le CRSH a rapidement fourni au personnel les technologies nécessaires au télétravail, ce qui lui a permis de continuer à remplir sa mission.

En janvier 2023, le personnel du CRSH aura tout juste amorcé son retour en personne dans ses nouveaux bureaux, après près de trois ans de télétravail. En plus d'avoir opéré une transition à un modèle de travail hybride, adopté par la plupart des entités de la fonction publique fédérale, le personnel intégrera de nouveaux locaux dans un édifice aménagé selon les normes de Milieu de travail GC. Lancé par le greffier du Conseil privé en 2013, Milieu de travail GC mise sur une approche du travail modernisée, qui favorise la mobilité, la flexibilité et la connectivité. Or, bien que l'accessibilité en soit l'un des principes, des obstacles demeurent. Ainsi, le CRSH poursuivra ses efforts de création d'un milieu de travail plus inclusif et plus accessible pour son personnel et le milieu de la recherche de la manière suivante :

- en s'appuyant sur la Politique de travail mobile et la Directive sur le télétravail à temps plein du CRSH, qui officialisent la souplesse permise par le mode de travail hybride pour le personnel du CRSH et encouragent la collaboration numérique pour tisser des liens avec les personnes talentueuses de partout au pays;
- en consultant régulièrement les groupes internes (notamment le Réseau des personnes en situation de handicap, le Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité et les forums de gestionnaires), afin d'aborder et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans le modèle de travail hybride et le nouveau milieu de travail.

III. Plan d'amélioration de l'accessibilité

1. Emploi

Encourager l'élaboration de pratiques accessibles et inclusives afin que l'ensemble du personnel, en particulier les personnes en situation de handicap, reçoive du soutien et puisse contribuer à l'organisme.

1.1 Obstacle : embauche, rétention et promotion

Le nombre de personnes en situation de handicap embauchées et employées au CRSH 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 la promotion figurent la stigmatisation et les inquiétudes concernant la divulgation de besoins liés à la santé, les préjugés entourant les mesures d'adaptation et l'impossibilité de faire partie d'un bassin de candidatures pendant les congés de maladie. Le travail à contrat s'avère un autre obstacle, car il s'accompagne fréquemment de la crainte de représailles engendrées par la précarité de l'emploi.

Mesures à prendre

- Fixer des objectifs de recrutement de personnes en situation de handicap au moins supérieurs à leur disponibilité sur le marché du travail.
- Effectuer le suivi des données sur la durée d'emploi (durée indéterminée ou déterminée ou à contrat) pour établir 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 des personnes en situation de handicap pour établir les priorités d'embauche.
- Élaborer des plans et des stratégies de recrutement de personnes en situation de handicap, notamment un suivi du taux d'abandon à différentes étapes du processus de recrutement.
- Offrir aux personnes en situation de handicap un soutien ciblé en matière de perfectionnement professionnel et de leadership.
- Effectuer le suivi de la participation des personnes en situation de handicap aux entrevues de départ, mesurer les progrès en matière d'embauche et de maintien en poste et suivre de près les résultats des sondages, les rétroactions et le cycle d'emploi.
- Veiller à l'accessibilité et à l'inclusivité des outils, des approches et des ressources relatifs à la dotation en personnel et à l'évaluation, en accordant 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 mesures d'adaptation pour le personnel du CRSH

La dernière mise à jour de la politique sur les mesures d'adaptation en vigueur au CRSH remonte à 2004 et, dans bien des cas, des mesures d'adaptation sont nécessaires en ce qui concerne la charge de travail, les horaires de formation et l'embauche. Vu le peu de renseignements et de consignes sur les mesures d'adaptation à la disposition du personnel et des gestionnaires, les personnes en situation de handicap associent cette politique inadéquate et dépassée à un manque de soutien de la part de la gestion. Enfin, la définition des rôles et des responsabilités en la matière manque de clarté, laissant à la personne en situation de handicap la tâche de plaider pour des mesures d'adaptation.

Mesures à prendre

- Créer une bibliothèque (une liste ou un registre) des mesures d'adaptation possibles, la mettre à jour régulièrement et préciser que d'autres mesures peuvent venir s'y greffer.
- Créer une page intranet sur l'accessibilité et les personnes en situation de handicap et s'assurer que le personnel et les gestionnaires peuvent y avoir accès facilement.
- Élaborer des ressources et des processus simplifiés pour les demandes d'adaptation du personnel.
- Actualiser la politique de l'organisme sur les mesures d'adaptation et sensibiliser le personnel du CRSH à cette réalité par des communications continues.
- Ajouter un suivi périodique obligatoire auprès des membres du personnel en situation de handicap qui ont demandé des mesures d'adaptation et des ajustements, pour vérifier que toutes ces personnes disposent du matériel, de l'équipement, du soutien et de l'environnement physique adaptés nécessaires 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 et qui porte, entre autres, sur les rôles et les responsabilités liés aux mesures d'adaptation.

1.3 Obstacle : manque de politiques et de pratiques inclusives internes

Dans l'ensemble, on déplore un manque généralisé de connaissances sur le handicap, qui conduit parfois les personnes en situation de handicap à proposer leurs propres solutions pour surmonter les obstacles. L'ensemble du personnel (y compris les gestionnaires) bénéficierait d'une sensibilisation aux handicaps mentaux, physiques, visibles et non visibles et d'une déstigmatisation et d'une compréhension accrues de ces réalités. De plus, il n'a pas été possible de cerner la totalité des obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap, et



les politiques et les pratiques du CRSH ne reflètent pas une définition inclusive du handicap. Il n’y a pas de procédure officielle pour le dépôt et la réception de plaintes anonymes concernant l’accessibilité, et il manque de ressources en santé mentale. Enfin, certains des membres du personnel qui sont en situation de handicap hésitent à faire une déclaration volontaire au moyen des mécanismes disponibles, en raison de la stigmatisation entourant de nombreux handicaps et de l’incompréhension ou des craintes liées à l’utilisation de ces données.

Mesures à prendre

- Promouvoir le Bureau de l’ombuds et du mieux-être en milieu de travail pour soutenir les membres du personnel ayant des besoins en santé mentale.
- Mettre à jour la définition de personne en situation de handicap partout où elle figure, à la lumière de nouvelles données ou d’informations émanant de consultations.
- Élaborer des formations sur la sensibilisation au handicap et sur la nature délicate de ce qui s’y rattache, et les rendre obligatoires pour les gestionnaires et leurs supérieurs.
- Répartir la structure de la gouvernance et explorer des ressources spécialisées (soutien aux programmes et structures de financement) pour garantir un appui continu et entretenir la motivation pour l’ensemble des efforts liés à l’accessibilité, de concert avec d’autres initiatives d’équité, de diversité et d’inclusion.
- Établir un plan de communication et un échéancier pluriannuels pour sensibiliser le personnel aux avantages de la déclaration volontaire.

2. Environnement bâti

Mettre à la disposition du personnel un environnement bâti accessible lui permettant un accès sans obstacle aux espaces de travail et soutenir les personnes du milieu de la recherche qui participent à des activités dans les locaux du CRSH.

2.1. Obstacle : manque d’accessibilité des édifices, déplacements et postes de travail individuels

Bien que les nouveaux édifices gouvernementaux aient été conçus conformément aux normes d’accessibilité du gouvernement fédéral, il se peut que des obstacles subsistent dans les nouveaux bureaux du CRSH et que des mises à niveau s’imposent. Des éléments comme les rampes, les commandes des ascenseurs, les boutons accessibles pour les portes, les



indications en braille et les procédures d'urgence pourraient être manquants ou inadéquats.

Mesures à prendre

- Vérifier l'accessibilité et l'état des rampes, des commandes des ascenseurs, des indications en braille et des procédures d'urgence.
- Collaborer avec les personnes en situation de handicap et des spécialistes en accessibilité pour repérer les problèmes dans l'édifice et les postes de travail.
- Communiquer les procédures d'urgence et les autres caractéristiques d'accessibilité à tout le personnel du CRSH, afin de s'assurer que les personnes du milieu de la recherche et du grand public qui viennent dans les bureaux du CRSH bénéficient du soutien adéquat.
- Cerner les besoins de mise à niveau et accorder la préséance aux demandes concernant des personnes en situation de handicap.
- Élaborer un plan de mise à niveau pour résoudre les problèmes d'accessibilité dans les nouveaux bureaux.

3. Technologies de l'information et des communications

Encourager la conception de technologies de l'information et des communications utilisables par tout le milieu de la recherche et par l'ensemble du personnel, que ces personnes vivent ou non avec un handicap. Cela comprend les communications entre le milieu de la recherche et le CRSH, entre le personnel et l'employeur, et entre le CRSH et le grand public.

3.1 Obstacle : outils numériques, plateformes et logiciels

On constate des problèmes d'accessibilité liés au vieillissement de l'infrastructure dans les plateformes et les outils d'administration des demandes et des subventions et bourses. En outre, certains outils numériques et certaines plateformes ne sont pas compatibles avec certaines technologies d'assistance et ne sont pas ou ne sont que partiellement conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 AA. Au moment d'adopter de nouveaux outils technologiques, il faut vérifier qu'ils sont conçus pour être accessibles à l'ensemble des personnes devant les utiliser.

Mesures à prendre

- S'assurer de l'accessibilité intrinsèque de la Solution de gestion des subventions des trois organismes, la nouvelle solution de gestion des subventions, bourses et CV associés en cours d'élaboration, et consulter les personnes en situation de handicap pendant l'élaboration et le déploiement de cet outil.

- Rechercher des moyens d'améliorer l'accessibilité des outils numériques, plateformes et logiciels existants, notamment leur compatibilité avec les technologies d'assistance et leur conformité aux plus récentes Règles pour l'accessibilité des contenus Web, en attendant la transition à la Solution de gestion des subventions des trois organismes.
- Évaluer les options pour l'élaboration et l'utilisation de modèles accessibles pour toutes les pièces à joindre obligatoirement aux demandes, y compris l'exigence d'utiliser ces modèles pour toutes les pièces à téléverser.
- Étudier la possibilité de désigner une personne pour le soutien à l'accessibilité dans le réseau de personnes-ressources qui soutiennent les technologies de l'information au CRSH, le Soutien central.

3.2 Obstacle : sites Web externes et intranet

Bien que le site Web de l'organisme soit conforme aux normes d'accessibilité Web du gouvernement du Canada, des obstacles subsistent, tant sur le plan du contenu que de la présentation. L'entièreté du contenu des sites Web (interne et externes) de l'organisme devrait être consultable en divers formats et (ou) avec des outils appropriés, comme des versions en langage clair, pour que les personnes en situation de handicap puissent y avoir accès et les utiliser, que leur handicap soit visible ou non.

Mesures à prendre

- Établir et mettre en application un échéancier pour l'examen de l'accessibilité de tous les sites Web de l'organisme, y compris de la clarté et de l'inclusivité du contenu et de l'accessibilité de la navigation et de la mise en page.
- Établir des plans pour s'assurer que tous les documents sont offerts en format accessible par défaut, en se fixant l'objectif de dépasser les normes du gouvernement du Canada.

3.3 Obstacle : communications directes par courriel, téléphone et vidéoconférence

Le personnel du CRSH échange avec ses collègues et le milieu de la recherche par courriel, par téléphone et par vidéoconférence (pour les webinaires et les activités en direct, par exemple). Or, les communications téléphoniques sont inaccessibles pour de nombreuses personnes du personnel et du milieu de la recherche. Pour les courriels, il n'existe actuellement aucune consigne sur les pratiques d'accessibilité. Les personnes participant aux activités en direct ou aux webinaires doivent demander certains services d'accessibilité longtemps à l'avance, ce qui constitue un obstacle à la pleine participation des



personnes en situation de handicap, que ce dernier soit visible ou non visible.

Mesures à prendre

- Fournir des outils de communication accessibles (par exemple des modèles de présentation PowerPoint) pour accroître l'accessibilité, réduire les distractions visuelles et multiplier les modes de communication avec l'organisme proposés au milieu de la recherche, au personnel et au grand public.
- Faire de l'accessibilité une priorité pendant les activités en direct organisées par l'organisme (par l'utilisation, notamment, du sous-titrage codé). En outre, toutes les communications promotionnelles entourant ces activités doivent comporter les coordonnées d'une personne-ressource à qui demander des services d'accessibilité supplémentaires.
- S'assurer de l'accessibilité des formats et des contenus des documents envoyés directement au milieu de la recherche et au public et de la possibilité de satisfaire à des demandes d'accessibilité supplémentaires, au besoin.

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

Instaurer et préserver une culture organisationnelle interne de compréhension, d'acceptation et d'affirmation du vécu et des besoins du personnel. Veiller à ce que la culture organisationnelle place l'accessibilité au cœur de tous les aspects du travail, par le recours à des communications, à des collaborations, à l'inclusivité et à un dialogue respectueux avec les personnes en situation de handicap.

4.1 Obstacle : sensibilisation aux handicaps

Ce ne sont pas tous les handicaps qui ont été pris en compte dans les initiatives de dialogue et de sensibilisation du CRSH. Bon nombre des types de handicaps les plus courants déclarés dans *l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*, comme ceux qui sont liés à la douleur, à la souplesse et à la santé mentale, ne sont pas visibles. Si on les néglige, les membres du personnel risquent de ne pas recevoir les services, les outils et le soutien nécessaires à leur épanouissement et à leur participation sur un pied d'égalité au travail.

Mesures à prendre

- Établir un plan et un échéancier de communication pluriannuels sur divers sujets et préoccupations liés à l'accessibilité au sein de l'organisme, notamment sur la sensibilisation aux handicaps non visibles et la formation à cet égard.

- Se tenir au courant de toutes les lignes directrices en matière de communication qui ont trait à l'accessibilité et les inclure dans les programmes de formation du personnel dès qu'elles sont publiées.
- Promouvoir la Semaine nationale de l'accessibilité et en tirer parti pour renforcer la sensibilisation et favoriser les progrès et le soutien.
- Élaborer des formations pour les membres du personnel de tous les niveaux sur la sensibilisation aux obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap et la nature délicate de ce qui s'y rattache.

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

Adopter des pratiques d'approvisionnement modernes pour garantir l'accessibilité des biens, des services et des installations acquis par le gouvernement du Canada.

5.1 Obstacle : accessibilité à considérer dans les politiques et les processus

Les nouvelles exigences des politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor stipulent que l'accessibilité doit être prise en compte dans les processus d'approvisionnement. Il faut actualiser ces processus pour mieux soutenir les membres du personnel en situation de handicap et les personnes qui font face à des obstacles en matière d'accessibilité.

Mesures à prendre

- Assurer une prise en compte véritable des exigences d'accessibilité dans les nouveaux processus d'approvisionnement.
- Soutenir et guider la clientèle pour l'intégration du langage clair dans les processus d'approvisionnement.
- Employer le langage clair dans les modèles d'approvisionnement et les dispositions des contrats à mesure que Services publics et Approvisionnement Canada élabore et applique de nouvelles normes ayant trait à l'accessibilité.
- Actualiser les procédures internes en fonction des politiques et directives du Secrétariat du Conseil du Trésor et des outils et processus de Services publics et Approvisionnement Canada et de Services partagés Canada, afin d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'approvisionnement.
- Examiner les processus d'approvisionnement internes pour repérer tout obstacle supplémentaire en ce qui concerne les fournisseurs de produits et de services.
- Soutenir et guider la clientèle pour qu'elle tienne compte de l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement et, dans la mesure du possible, y intègre des mécanismes, des formulaires et



des modèles pour que l'accessibilité y soit prise en compte par défaut.

5.2 Obstacle : manque de clarté quant aux outils ou aux services destinés aux personnes qui font face à des obstacles en matière d'accessibilité

On dispose de trop peu d'information centralisée pour soutenir l'acquisition d'outils accessibles. Les services d'approvisionnement du CRSH et du CRSNG sont tenus de respecter les lignes directrices de Services partagés Canada et de Services publics et Approvisionnement Canada, qui restreignent les acquisitions.

Mesures à prendre

- Tirer parti des ressources et des outils offerts par le Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible pour accroître la sensibilisation et l'accès à l'information concernant la disponibilité des outils et les normes d'accessibilité.
- Lorsqu'un besoin est cerné, aider le personnel à trouver de l'équipement et des logiciels accessibles dans le carrefour de l'accessibilité de Services partagés Canada et Services publics et Approvisionnement Canada.
- Trouver de nouveaux outils pour assister les personnes en situation de handicap et les autres personnes qui font face à des obstacles et, si possible, mettre en œuvre des processus d'approvisionnement pour les déployer rapidement selon les besoins.

6. Conception et prestation de programmes et de services

Des programmes et des services pleinement accessibles contribuent à une culture de recherche inclusive, porteuse d'excellence, d'innovation et de retombées percutantes au service de l'avancement des connaissances et de la compréhension et pouvant relever les défis locaux, nationaux et mondiaux.

La section qui suit répertorie les obstacles à l'accessibilité dans les programmes et les services externes du CRSH et les mesures pour y remédier. Par ces mesures, le CRSH espère commencer le travail d'élimination des obstacles systémiques en recherche. Il demeure toutefois conscient du chemin qu'il lui reste à parcourir, notamment pour atteindre une compréhension du vécu des personnes qui présentent un handicap visible ou non visible et pour dialoguer avec elles, notamment dans une perspective intersectionnelle. Le CRSH reconnaît que, loin d'être un simple figurant, il doit ouvrir la voie pour faire progresser l'accessibilité dans l'écosystème et la culture de la recherche et continuer à réfléchir à la façon dont il peut s'associer avec les établissements et le milieu de la recherche en général pour atteindre cet objectif. Pour de plus amples renseignements sur les obstacles à l'accessibilité dans le site Web du CRSH, dans les communications avec



son personnel et dans ses plateformes et outils de demande de financement, voir la section 3. [Technologies de l'information et des communications](#).

6.1 Obstacle : exigences aux étapes de l'admissibilité et de la demande de financement

L'admissibilité des personnes qui présentent une demande à une occasion de financement peut dépendre de certaines circonstances personnelles. Par exemple, les critères limitant le nombre d'années pendant lesquelles on peut présenter une demande de bourse d'études ou de recherche ou de subvention de recherche pour personne en début de carrière peuvent créer un désavantage quand un handicap visible ou non visible a eu un impact sur les études ou le début de la carrière. Bien que le CRSH fasse preuve d'une certaine souplesse dans l'application de ces critères, les variations entre les occasions de financement peuvent entraîner des différences d'application au sein du CRSH et de l'établissement. La situation d'emploi dans un établissement a souvent une incidence sur l'admissibilité des demandes des personnes qui sont en début de carrière ou en situation d'emploi précaire. De plus, certains domaines de recherche liés au handicap ne sont pas répertoriés dans la Classification canadienne de la recherche et du développement utilisée par le CRSH et les autres organismes fédéraux de financement de la recherche pour déterminer quel comité d'évaluation doit examiner une demande. Il en résulte que certaines demandes liées aux études sur le handicap sont parfois soumises au mauvais comité. De plus, les personnes qui présentent une demande sont invitées à fournir des données sur plusieurs facteurs identitaires, dont le handicap, dans un formulaire de déclaration volontaire qui emploie un langage parfois désuet et exclut certaines expériences vécues.

Mesures à prendre

- Consulter les établissements, le CRSNG et les IRSC sur les exigences d'admissibilité du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et veiller à ce que les exigences soient communiquées clairement et publiquement à toutes les personnes concernées.
- Envisager l'ajout de domaines liés au handicap dans le cadre de la mise à jour de la Classification canadienne de la recherche.
- Pour combler d'éventuelles lacunes dans les données sur les personnes en situation de handicap, suivre de près l'élaboration de nouvelles normes sur la collecte de renseignements à déclaration volontaire par des organismes comme Statistique Canada et mettre le formulaire au diapason des nouvelles normes, au besoin, au moment de sa révision (en 2024).

6.2 Obstacle : manque de transparence des mesures d'adaptation, y compris des prolongations de délai

Le CRSH dispose d'une « boîte courriel des mesures d'adaptation », où le milieu de la recherche peut exprimer ses préoccupations et ses demandes en matière d'accessibilité, mais ne propose pas de point d'accès unique pour obtenir de l'information sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation connexes dans ses programmes. Le CRSH offre des mesures d'adaptation pour les handicaps visibles et non visibles, y compris des prolongations de délai, mais elles ne sont pas communiquées avec transparence et sont proposées au cas par cas, ce qui peut entraîner des inégalités.

Mesures à prendre

- Établir un point d'accès unique pour l'information sur l'accessibilité dans les programmes du CRSH. De plus, renommer l'actuelle « boîte courriel des mesures d'adaptation » « boîte courriel des services d'accessibilité ».
- Consulter les établissements, le CRSNG et les IRSC afin d'élaborer une politique accessible, équitable, inclusive et transparente pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation et de prolongation de délai.
- Fournir une liste non exhaustive des types de mesures d'adaptation disponibles – les demandes de prolongation de délai, l'aide pour la soumission d'une demande en utilisant un format ou des moyens différents, pour n'en citer que quelques-uns – et communiquer clairement et publiquement la marche à suivre pour faire une telle demande.
- Effectuer un suivi de l'évolution des demandes d'accessibilité dans la « boîte courriel des services d'accessibilité » afin d'aider l'organisme à comprendre où les obstacles subsistent.

6.3 Obstacle : critères d'évaluation

Les critères d'évaluation des personnes qui présentent une demande et de leur proposition de recherche peuvent causer des obstacles à l'accessibilité en privilégiant certains types d'expériences ou de résultats de recherche et peuvent alimenter l'obligation de « publier ou périr ». Les personnes en début de carrière et (ou) les personnes en situation de handicap qui ont un emploi précaire ont parfois du mal à obtenir une évaluation équitable, car ces personnes peuvent éprouver des difficultés à acquérir de l'expérience en recherche ou à la faire reconnaître, ainsi qu'à obtenir des ressources de recherche, en plus de se disputer un nombre limité de postes. Le langage utilisé par le CRSH dans ses critères d'évaluation et dans la documentation sur ses programmes peut contribuer à des inégalités dans le processus d'évaluation.

Mesures à prendre

- Examiner les termes employés dans les critères d'évaluation, qui comprennent, sans s'y limiter, « évaluation du mérite »,

« aptitude », « capacité » et « productivité », qui peuvent porter préjudice à l'évaluation des demandes des personnes en situation de handicap.

- En partenariat avec le CRSNG et les IRSC, revoir l'utilisation des critères d'évaluation de la « capacité » des personnes qui présentent une demande, en particulier des personnes en début de carrière, afin de garantir la prise en compte d'un large éventail de résultats de recherche et le respect des engagements des organismes envers la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche](#), qui vise à améliorer l'évaluation des résultats de la recherche scientifique.
- Étudier la possibilité de supprimer l'évaluation des « capacités » pour les occasions de financement destinées aux personnes en début de carrière et accorder plus de poids à la qualité de la proposition de recherche.
- De concert avec le CRSNG et les IRSC, examiner l'utilisation des lettres d'appui dans tous les programmes de financement applicables.

6.4 Obstacle : « circonstances spéciales », « interruptions dans la carrière » et « pièces jointes admissibles »

Les personnes qui présentent une demande sont parfois invitées à remplir une section facultative pour décrire les circonstances personnelles (désignées différemment suivant l'occasion de financement) ayant eu une incidence sur leur recherche. Pour certaines occasions de financement, cette section enlève de l'espace pour décrire les contributions à la recherche. Cette information est consultée par les établissements (généralement l'employeur de la personne qui présente une demande), le personnel du CRSH et les membres des comités. Le partage de ces renseignements personnels est parfois impossible ou met parfois les personnes en situation de vulnérabilité; il peut également engendrer des préjugés négatifs et de la stigmatisation pendant le processus d'évaluation. C'est tout particulièrement le cas si cette information porte sur des handicaps non visibles, comme des handicaps cognitifs ou liés à la santé mentale. Les membres des comités sont tenus de suivre au moins un [module de formation portant sur les préjugés inconscients](#); toutefois, le CRSH ne donne pas actuellement de directives ni de formations sur la façon de prendre en compte de manière équitable l'information sur les circonstances personnelles des personnes qui présentent une demande, y compris sur l'impact du handicap.

Mesures à prendre

- Examiner et modifier la section de la demande portant sur les circonstances personnelles, notamment en changeant son titre, dans une optique d'équité, de diversité et d'inclusion, d'accessibilité et de confidentialité. Le processus peut inclure l'élaboration de lignes directrices et de formations pour les personnes qui présentent une demande et les membres des comités et (ou) l'établissement de moyens différents de garantir



une évaluation équitable des conséquences des circonstances personnelles sur la recherche.

6.5 Obstacle : charge de travail des membres des comités et réunions des comités

Le CRSH compte sur des bénévoles pour siéger aux comités qui évaluent les demandes. Les membres doivent évaluer de 10 à 50 demandes, selon l'occasion de financement. Le volume de travail et les contraintes de temps peuvent constituer un obstacle à l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap visible ou non visible. Certains aspects, dont le lieu d'une réunion en présentiel, sont parfois inaccessibles. Enfin, toute longue réunion prévue sans pauses régulières n'est pas accessible pour tous les membres.

Mesures à prendre

- Adopter des pratiques uniformes pour optimiser l'accessibilité et l'inclusivité des réunions des comités, y compris proposer des réunions hybrides.
- Établir un processus pour aborder les obstacles à l'accessibilité auxquels font face les membres des comités.
- Former, au besoin, les membres des comités, tout particulièrement les personnes assurant la présidence des comités, aux pratiques uniformes des réunions accessibles.
- Examiner des moyens d'augmenter le nombre de membres en situation de handicap dans les comités.

6.6 Obstacle : coûts directs de la recherche

Bien que les coûts directs de la recherche liés à l'accessibilité soient admissibles dans les subventions de recherche, le processus de demande actuel ne leur réserve pas de ligne dans le budget. Par conséquent, toutes les dépenses liées à l'accessibilité viennent réduire le budget à consacrer aux autres coûts de recherche. Les titulaires de bourse d'études et de bourse de recherche doivent, quant à eux, payer de leur poche toutes les dépenses liées à l'accessibilité, tant pour eux-mêmes que pour toute personne participant à leur recherche. Si une personne qui présente une demande veut que les coûts liés à l'accessibilité soient couverts, elle doit, chaque fois qu'elle présente une demande, divulguer qu'elle est en situation de handicap aux membres des comités, qui ne disposent pas nécessairement de l'expertise ni des ressources nécessaires pour évaluer ces dépenses.

Mesures à prendre

- Collaborer avec les établissements, le CRSNG et les IRSC pour s'assurer que les lignes directrices sur les dépenses admissibles pour l'accessibilité sont claires et qu'il existe un processus transparent et simplifié pour approuver ces demandes.

- Rechercher des options permettant d’inclure de manière plus transparente les coûts liés à l’accessibilité dans les budgets des demandes et les rapports à produire.
- Ajouter aux instructions des demandes une liste non exhaustive de dépenses préautorisées pour l’accessibilité.
- Examiner des solutions qui permettraient au personnel du CRSH d’approuver administrativement les coûts liés à l’accessibilité, indépendamment du budget global d’une subvention, et (ou) un processus de gestion des coûts liés à l’accessibilité dans les établissements qui pourrait se faire sans qu’il y ait transmission de renseignements personnels.
- Examiner, en collaboration avec le CRSNG et les IRSC, la possibilité de créer une allocation budgétaire pour couvrir les dépenses d’accessibilité des personnes qui effectuent des recherches et des stagiaires de recherche (y compris les titulaires de bourse d’études et de bourse de recherche) et de toutes les autres personnes participant à la recherche plutôt que de couvrir ces coûts au moyen des subventions de recherche (sur le même principe qu’un congé parental rémunéré).

Transport

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

7.1 Obstacle : priorité accordée au moyen de transport le moins coûteux

Quand il s’agit de réserver un titre de transport, le personnel du CRSH et les personnes du milieu de la recherche sont tenus de privilégier l’option la plus économique, plutôt que l’option la plus accessible.

Mesures à prendre

- Examiner les possibilités de tenir compte des considérations relatives à l’accessibilité dans la planification des déplacements et la réservation des titres de transport.

IV. Consultations, suivi et gouvernance

1. Consultations

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

Consultations internes

La consultation menée à l'interne a eu lieu au début de 2020, dans le cadre de l'analyse préliminaire du milieu 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. Faisant fond sur les constats opérés, le CRSH a, en 2022, retenu les services d'une personne de l'extérieur pour consulter le tout nouveau Réseau des personnes en situation de handicap, composé de membres du personnel de différents niveaux du CRSH et du CRSNG. Les consultations, qui se sont déroulées de juin à août 2022, ont pris la forme de sondages, d'entrevues et de groupes de discussion, menés de façon confidentielle afin d'assurer la sécurité 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 caractéristiques de l'édifice et des postes de travail qui favorisent l'accessibilité et de donner leur avis sur les obstacles qui subsistent dans l'environnement bâti. Cette rétroaction permettra de hiérarchiser les améliorations à apporter à court et à long terme. De plus, les membres du Réseau des personnes en situation de handicap et du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité seront consultés régulièrement au sujet de l'accessibilité du lieu de travail, dans le cadre des efforts déployés pour créer un lieu de travail exempt d'obstacles.

Consultations externes

Un comité consultatif externe, composé de personnes qui effectuent des recherches et de personnes qui étudient de tout le Canada, qui s'identifient différemment et ont des expériences de vie diverses, a été formé en juin 2022 afin de repérer les obstacles à l'accessibilité dans les programmes du CRSH et de recommander des mesures pour réduire et prévenir ces obstacles. Ce comité, appelé Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique, s'est réuni à dix reprises de juin à décembre et poursuivra ses réunions jusqu'en juin 2023, moment où prendra fin son mandat d'un an. Comme les consultations sont toujours en cours, le plan donne suite aux recommandations provisoires du comité. Il ne reflète pas nécessairement l'intégralité des recommandations du comité, dont la version définitive sera établie en 2023. Le CRSH s'engage à continuer de travailler avec le comité et à



apprendre de lui. Il examinera et mettra à jour son plan après la publication du rapport final du comité. Le CRSH a également organisé, en novembre 2022, des groupes de discussion qui ont réuni près de 50 personnes qui effectuent des recherches ayant exprimé leur intérêt à participer aux consultations de l'organisme.

2. Échéancier, suivi et gouvernance

L'avancement et la réussite du présent plan relèvent d'une responsabilité partagée à l'échelle de l'organisme. C'est le Comité directeur de l'accessibilité, un comité composé de personnes du CRSH et du CRSNG, qui a encadré l'élaboration du Plan sur l'accessibilité du CRSH. Ce comité comprend des membres de la haute gestion, des membres du personnel en situation de handicap, des personnes qui représentent les programmes et les services et des personnes qui se chargent du travail de liaison qui y est associé, ainsi que des spécialistes des questions d'accessibilité. Il continuera :

- de superviser et d'harmoniser les mesures internes et externes visant à améliorer l'accessibilité, comme les améliorations à apporter aux technologies de l'information et des communications pour les programmes et les services;
- d'approuver les plans de déploiement internes, ainsi que les coûts et les échéanciers des améliorations ciblées de l'accessibilité des programmes et des services;
- de comprendre et de suivre de près l'avancement du présent plan à l'échelle de l'organisme (au moyen de rapports d'étape);
- de soutenir le travail nécessaire pour cerner et hiérarchiser les possibilités de supprimer les obstacles à l'accessibilité.

En ce qui concerne les programmes et les services, le Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique poursuivra l'exécution de son mandat en cours jusqu'en juin 2023. Il fournira des conseils relativement au plan de mise en œuvre, notamment sur l'établissement de priorités et de dates butoirs, ainsi que sur le processus le plus approprié pour suivre de près l'avancement de la mise en œuvre et fournir une rétroaction continue.

L'état d'avancement du plan sera communiqué bisannuellement au Comité directeur de l'accessibilité, et plusieurs paramètres permettront d'en faire le suivi, notamment :

- le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux;
- les données des Ressources humaines sur la dotation en personnel et le maintien de l'effectif;
- les données sur les formations effectuées et les rétroactions sur les formations;
- les consultations menées auprès du Réseau des personnes en situation de handicap, du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité et du milieu de la recherche;
- les mécanismes de rétroaction décrits dans le présent plan.



Pour orienter la mise en œuvre détaillée des mesures décrites ci-dessus, le CRSH élaborera, au printemps 2023, un plan de mise en œuvre qui comportera des mesures et des jalons précis en fonction desquels les avancées seront mesurées. D'ici le 31 décembre 2023, le CRSH publiera un rapport d'étape et actualisera le plan sur l'accessibilité pour tenir compte des progrès réalisés et d'éventuelles nouvelles recommandations du Comité consultatif et du Réseau des personnes en situation de handicap. Au cours de la troisième année suivant la publication du présent plan, le CRSH le révisera pour y intégrer tout nouvel obstacle repéré et pour adapter les objectifs afin de représenter au mieux les avancées réalisées et les progrès restant à accomplir.

Annexe A. Définitions et acronymes

(tel que défini par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, 2019)

Acronymes utilisés dans le présent document

- **CRSH** : Conseil de recherches en sciences humaines
- **CRSNG** : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
- **CV** : curriculum vitae
- **IRSC** : Instituts de recherche en santé du Canada

Définitions

Accessibilité : qualité de ce qui permet une pleine participation sans obstacle.

Capacité : terme qui désigne actuellement un critère d'évaluation utilisé dans plusieurs occasions de financement du CRSH.

Établissement : université publique ou privée, sans but lucratif, décernant des diplômes, collège universitaire ou collège établi en vertu d'une législation provinciale ou territoriale appropriée, qui peut demander au CRSH d'administrer des fonds pour des titulaires de subvention ou de bourse.

Évaluation du mérite : terme employé par le CRSH pour décrire le processus d'évaluation, notamment l'évaluation et le classement des demandes par les comités.

Extranet : plateforme Web utilisée par le CRSH à des fins diverses.

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 qui, en interaction avec un obstacle, nuit à la participation pleine et égale d'une personne à la société. (définition de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*)

Mesure d'adaptation : suppression d'un obstacle.

Obstacle : tout élément – notamment de nature physique, architecturale ou technologique, relatif à l'information, aux communications ou aux comportements ou résultant d'une politique ou d'une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale à 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. (définition de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*)

Personne qui présente une demande : aux fins du présent document, toute personne contribuant à l'élaboration et à la soumission d'une demande, peu importe à quel titre.

Trois organismes : terme employé pour désigner les trois organismes subventionnaires fédéraux, à savoir le CRSH, le CRSNG et les IRSC.