



CNRC-NRC

Le Plan sur l'accessibilité du CNRC 2023-2025



Conseil national de
recherches Canada

National Research
Council Canada

Canada 

Table des matières

Page 2 Messages de notre personnel dirigeant

Page 2 Notre président

Page 3 Nos co-championnes de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap

Page 4 Renseignements généraux

Page 4 Commentaires sur notre plan

Page 5 Résumé

Page 6 Consultations

Page 8 Le plan sur l'accessibilité

Page 8 Éléments fondamentaux

Page 8 Culture organisationnelle et gestion du changement

Page 8 Gouvernance et surveillance

Page 9 Domaines relevant de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Page 9 L'emploi

Page 11 L'environnement bâti

Page 11 Les technologies de l'information et des communications (TIC)

Page 12 Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Page 13 L'acquisition de biens, de services et d'installations

Page 14 La conception et la prestation de programmes et de services

Page 15 Les transports

Page 15 Conclusion

Page 16 Glossaire

Messages de notre personnel dirigeant

Notre président

J'ai le plaisir de vous présenter le Plan sur l'accessibilité du CNRC 2023-2025. Ce plan inclut des mesures concrètes et des domaines prioritaires pour que notre organisation puisse non seulement créer une culture et un milieu de travail respectueux et inclusifs, mais aussi mieux servir les Canadiens et Canadiennes qui accèdent à nos services. Une main-d'œuvre diversifiée peut mener à de grandes innovations, et avec ce plan, nous cherchons à être une organisation où chaque membre du personnel a un accès égal aux possibilités de soutenir l'écosystème des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada.

Le plan triennal a été formulé dans la foulée de l'entrée en vigueur en 2019 de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi), qui vise à rendre le Canada sans obstacle d'ici au 1er janvier 2040. Avec cette Loi, il n'est plus uniquement du ressort des personnes en situation de handicap de déterminer, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité. C'est une responsabilité commune. En tant qu'organisme fédéral de recherche-développement, l'intégration de l'accessibilité dans nos activités contribue à étendre cette optique à la recherche et à l'innovation.

Pour que l'accessibilité soit de première importance dans notre planification stratégique et nos activités quotidiennes, nous avons fait de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité des priorités dans notre prochain plan stratégique pour 2024-2029. Nous devons intégrer l'accessibilité dans tout ce que nous faisons : nos politiques, nos procédures, nos programmes et nos services.

Je vous invite à examiner le plan et à vous joindre à nous pour offrir à nos employés et à la population canadienne des services dépourvus d'obstacles. Nous partageons tous et toutes le même objectif.

Iain Stewart
Président

Nos co-championnes de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap

En notre qualité de co-championnes de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap de notre organisation, nous nous sommes engagées à créer et à maintenir un lieu de travail accessible. Une plus grande accessibilité crée les conditions dans lesquelles les gens peuvent s'épanouir en apportant leurs différentes capacités sur le lieu de travail. Nous devons être mieux préparés à mettre tout le monde sur la voie du succès afin de fournir un soutien et des conseils qui feront ressortir le meilleur d'eux-mêmes. Les organisations qui développent une main-d'œuvre diversifiée et valorisent les personnes en situation de handicap bénéficient entre autres d'équipes plus innovantes et sont plus susceptibles de retenir les talents.

Ce plan contribuera à améliorer les expériences des personnes en situation de handicap ainsi que celles des personnes qui ont recours à nos services. En concevant ce plan, nous avons appris qu'il existe un désir d'instaurer une culture d'accessibilité plus forte et plus proactive.

Il s'agit, somme toute, de créer un lieu de travail où l'on adopte fondamentalement une mentalité de priorité à l'accessibilité dans tout ce que nous faisons. Nous avons tous et toutes un rôle à jouer pour aider à éliminer les obstacles et permettre à chaque Canadien et Canadienne de participer pleinement au travail et à la société. Et surtout, parce que cela est la bonne chose à faire.

Dale MacMillan

Vice-présidente des Services corporatifs et chef de la direction financière

Julie Lefebvre

Directrice générale du Centre de recherche sur les technologies de sécurité et de rupture

Renseignements généraux

Au CNRC, nous mettons à profit la recherche de manière à permettre au Canada de relever les défis de demain. Notre organisation appuie l'innovation industrielle, l'avancement des connaissances et le développement technologique.

Nous collaborons avec les esprits les plus créatifs et les plus tournés vers les solutions dans les universités, les administrations publiques et l'industrie afin de commercialiser des produits et des services de pointe. Notre réseau national d'installations spécialisées, de scientifiques et de conseillers en innovation aide les petites entreprises à se développer, à exporter et à être concurrentielles sur la scène mondiale. En 2021-2022, le Programme d'aide à la recherche industrielle du CNRC a travaillé avec plus de 9 000 clients — dont 3 600 petites et moyennes entreprises qui ont reçu des fonds — et a fourni des services consultatifs à plus de 11 000 entreprises.

Au CNRC, nous savons que la diversité favorise l'excellence en recherche et en innovation. Nous nous engageons à avoir un personnel diversifié et représentatif, un milieu de travail sûr et respectueux, et à contribuer à un système d'innovation canadien plus inclusif.

Commentaires sur notre plan

La rétroaction est essentielle à la formulation de nos futurs plans sur l'accessibilité, lesquels s'appuieront sur [notre plan sur l'accessibilité pour 2023-2025](#). Les commentaires, les recommandations et les idées de nos employés et des membres du public sont des éléments précieux de ce retour d'information. C'est pourquoi nous nous engageons à documenter et à examiner toute la rétroaction et à répondre aux préoccupations le plus rapidement possible. Nous accuserons réception de tout commentaire sur l'accessibilité, à moins qu'il ne soit soumis de manière anonyme.

Exemples de demandes et de rétroaction :

- Demander une copie du plan sur l'accessibilité, des rapports sur l'état d'avancement de retour d'information ou du processus.
- Demander des formats alternatifs comme le texte en gros caractères ou le braille.
- Demander de l'information sur un obstacle à l'accessibilité.
- Demander des commentaires sur la mise en œuvre du plan d'action.
- Contacter la gestionnaire des programmes en milieu de travail pour lui faire part de vos commentaires.

Pour faire part d'une rétroaction ou soumettre une demande, remplissez le [formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#). Vous pouvez vous identifier ou soumettre vos commentaires de manière anonyme. Vous recevrez un accusé de réception par le même moyen que vous avez utilisé pour transmettre votre rétroaction, à moins qu'elle n'ait été soumise de manière anonyme.

La principale personne à contacter pour le plan sur l'accessibilité du CNRC est la gestionnaire des programmes en milieu de travail.

Téléphone : 613-993-9101
Ligne ATS: 613-949-3042
Sans frais : 1-877-NRC-CNRC ou
1-877-672-2672

Courriel : info@nrc-cnrc.gc.ca
Adresse : 1200, chemin de Montréal,
Immeuble M-58, W-103
Ottawa (Ontario) K1A 0R6

Résumé

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la Loi) fixe l'objectif de rendre le Canada sans obstacle d'ici au 1er janvier 2040. Elle est entrée en vigueur le 11 juillet 2019 et s'applique à tous les secteurs sous réglementation fédérale, y compris le gouvernement du Canada. Par ailleurs, notre plan sur l'accessibilité est structuré de manière à inclure des éléments qui reposent sur les directives du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique. Selon la Loi, un obstacle est tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

Notre premier plan sur l'accessibilité repose sur nos secteurs prioritaires et fondamentaux ainsi que sur les domaines d'intérêt prioritaires mentionnés dans la Loi :

Nos 2 domaines fondamentaux sur lesquels se concentre le plan :

- la culture organisationnelle et la gestion du changement
- la gouvernance et la surveillance

Les domaines d'intérêt prioritaires de la Loi inclus dans le plan :

- 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
- les transports

Pour rendre notre organisation et l'ensemble de la fonction publique accessibles, nous avons besoin non seulement d'une base solide de mesures délibérées, durables et stratégiques, mais aussi d'un changement généralisé de culture. C'est par ce changement de culture que le Canada atteindra l'objectif ultime de devenir pleinement accessible.

Notre plan sur l'accessibilité orientera nos efforts pour les 3 prochaines années et prévoit un suivi, une consultation et une rétroaction périodiques. Le processus de consultation reflète le principe du «Rien sans nous ».

Consultations

Au cours des dernières années, nous avons pris des mesures pour définir un programme général et ses priorités afin de faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), de mieux comprendre les exigences en matière d'accessibilité, d'évaluer et de comprendre l'état actuel des choses, et de cerner les obstacles et les mesures incluses dans le présent plan. À ce jour, nous avons mené à bien plusieurs mesures et consultations clés, dont les suivantes :

- Nous avons défini notre Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du personnel et en milieu de travail pour la période de 2021-2024. Cette stratégie énonce des objectifs et des mesures pour accroître la diversité de notre main-d'œuvre, notamment en attirant davantage de personnes en situation de handicap et en les recrutant.
- Après des progrès constants, mais lents dans la lutte contre la sous-représentation, nous nous sommes fixé en février 2022 des objectifs de représentation et d'embauche pour les personnes en situation de handicap. Les progrès sont périodiquement surveillés par la haute direction, notamment sous la forme de rapports trimestriels. En septembre 2022, les employés qui se sont volontairement identifiés comme étant des personnes en situation de handicap représentaient 3,9 % de notre effectif par rapport à une disponibilité sur le marché du travail de 8,5 %. Cela signifie une représentation de 45,8 % par rapport à la main-d'œuvre disponible au Canada.
- Nous avons nommé, en juillet 2022, des co-championnes pour l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap afin de soutenir, d'élargir et de promouvoir les programmes et initiatives conçus pour favoriser l'emploi, l'avancement et la pleine participation des personnes en situation de handicap. Ces leaders contribuent à orienter la direction et les employés vers le changement et encouragent l'intégration de nouvelles façons de penser dans notre culture d'entreprise.
- En 2021, la Direction des ressources humaines a fait appel à des spécialistes externes pour l'aider à examiner et à évaluer les systèmes d'accessibilité et d'emploi de notre organisation. L'examen comprenait des consultations avec des employés en situation de handicap pour déterminer les obstacles et soutenir la mise au point du plan sur l'accessibilité.
- En 2020 et 2021, nous avons examiné les obstacles à l'accessibilité dans notre environnement bâti, notamment les bâtiments et les stationnements désignés accessibles. Ce processus a nécessité des enquêtes et la collecte de commentaires directs des employés sur les obstacles à l'accessibilité. C'est pourquoi la Direction de la planification et de la gestion des biens immobiliers, appuyée par des spécialistes externes, a effectué 54 évaluations de l'accessibilité de nos bâtiments.
- En 2022, la Direction des communications a développé un portail intranet pour donner aux employés des outils et des ressources pour créer des produits accessibles par conception. Le Guide de rédaction du CNRC a également été mis à jour pour tenir compte des questions d'accessibilité.

- En 2022, nous avons consulté des employés en situation de handicap au sujet des obstacles énumérés dans notre plan sur l'accessibilité. Un thème commun qui est ressorti est le désir d'une culture d'accessibilité plus forte et plus proactive au sein de notre organisation.
- Tout au long de l'élaboration du plan, nous nous sommes entretenus avec une grande variété de spécialistes externes, d'organismes centraux et d'autres ministères afin de tirer parti des meilleures pratiques et approches.

En créant ce nouveau plan, nous avons recueilli des commentaires, des conseils et des idées, et nous les avons distillés en étapes concrètes. De plus, nous nous engageons à concentrer nos efforts actuels et futurs pour relever les défis recensés et à améliorer nos réponses afin d'obtenir des résultats plus rapides et de réaliser des progrès constants. Nous continuerons notre consultation auprès de personnes en situation de handicap, d'organismes consultatifs et d'autres parties prenantes tout au long de la mise en œuvre du plan et de façon continue par la suite.

Le plan sur l'accessibilité

Notre plan comprend les principaux obstacles mis en lumière par les consultations et les évaluations effectuées à ce jour. Il comprend également les mesures particulières qui seront prises pour éliminer chacun des obstacles recensés au cours des 3 prochaines années civiles.

Il comprend un certain nombre d'éléments fondamentaux qui soutiennent notre travail dans tous les domaines ainsi que les piliers particuliers décrits dans la Loi.

Éléments fondamentaux

Culture organisationnelle et gestion du changement

Nous nous efforçons de créer une culture d'entreprise qui soutient et favorise l'accessibilité. Notre culture et notre responsabilité partagée soutiendront les travaux importants dans tous les domaines du plan et en assureront la pérennité.

Obstacle 1 : les gestionnaires et le personnel ne sont pas sensibilisés à l'accessibilité, notamment aux objectifs de la Loi.

Mesures :

- Créer des campagnes de formation et de sensibilisation pour mettre en lumière les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap. Il s'agit notamment de fournir des mises à jour sur le progrès du plan et de promouvoir des moyens pour le soutenir et recueillir des commentaires.

Date d'achèvement : septembre 2023

- Mettre en place des programmes de formation adaptés aux employés, aux superviseurs et aux prestataires de services pour les aider à comprendre leurs rôles et leurs responsabilités en matière d'accessibilité et de promotion d'un lieu de travail sans obstacle. La formation sera fournie dans des formats accessibles.

Date d'achèvement : décembre 2023

Responsable : Direction des ressources humaines

Facilitateur : Direction des communications

Gouvernance et surveillance

Une approche coordonnée, assortie d'un suivi et d'une surveillance périodiques, est essentielle pour réaliser des progrès constants et opportuns dans l'atteinte de nos objectifs.

Obstacle 2 : l'absence d'une approche coordonnée pour faire progresser l'accessibilité.

Mesures :

- Identifier les responsables de l'accessibilité et établir des rôles et responsabilités clairs pour la mise en œuvre et le processus décisionnel.

Date d'achèvement : juin 2023

- Créer des organes consultatifs pour la consultation sur des sujets précis afin de faire progresser l'accessibilité. Des organes consultatifs peuvent être créés pour un engagement permanent ou pour une consultation sur des sujets précis, selon le cas.

Date d'achèvement : juin 2023

- Publier sur notre site Web, à partir de décembre 2023, des rapports annuels sur la mise en œuvre de notre plan.

Date d'achèvement : décembre 2025

Responsables : Direction des ressources humaines et la haute direction

Facilitateur : Direction des communications

Domaines relevant de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

Les plans sur l'accessibilité visent à recenser, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité liés à un certain nombre de domaines ou piliers clés : 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; et les transports. Tous les piliers ne revêtent pas la même importance pour chaque ministère ou organisme gouvernemental. Voici un résumé des obstacles et des mesures retenus pour nous à l'égard de ces piliers.

L'emploi

Nous nous sommes engagés à être un employeur accessible et à renforcer l'embauche, le soutien, la participation et le maintien en poste des personnes en situation de handicap. Les mesures suivantes contribueront à éliminer les écarts de représentation et à créer un milieu de travail inclusif et sans obstacle où les employés en situation de handicap peuvent s'épanouir.

Obstacle 3 : les personnes en situation de handicap ne sont pas recrutées et représentées à un niveau correspondant à celui de la main-d'œuvre disponible au Canada.

Mesures :

- Mettre en œuvre et surveiller les objectifs et les mesures pour accroître la représentation et l'embauche des personnes en situation de handicap, établis dans le cadre de la Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du personnel et en milieu de travail pour 2021-2024. Présenter des rapports trimestriels sur la représentation et l'embauche aux dirigeants du CNRC.

Date d'achèvement : septembre 2022

- Mettre en place des campagnes de sensibilisation périodiques sur les types de handicaps et leurs définitions dans un contexte d'équité en matière d'emploi afin d'encourager les employés et les personnes qui postulent un emploi à s'identifier comme membre de ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Date d'achèvement : mars 2023

- Élaborer une stratégie de sensibilisation pour recruter des personnes en situation de handicap. Établir un ou plusieurs partenariats stratégiques avec des organismes qui font progresser l'emploi de ces personnes afin d'augmenter le nombre d'embauches au sein de notre organisation et de mieux soutenir et retenir ces personnes dans notre effectif.

Date d'achèvement : septembre 2023

Obstacle 4 : les employés signalent que la politique et le processus actuels en matière d'aménagement sont longs et difficiles à naviguer.

Mesures :

- Revoir et mettre à jour la politique d'aménagement et simplifier nos pratiques pour mieux soutenir les employés.

Date d'achèvement : décembre 2023

- Établir des normes de service pour les demandes d'aménagement et contrôler les délais de réponse.

Date d'achèvement : décembre 2023

- Mettre en place une pratique normalisée pour assurer le suivi des personnes en situation de handicap qui ont soumis des demandes d'aménagement et d'accommodement afin de s'assurer qu'elles disposent des outils et de l'équipement nécessaires.

Date d'achèvement : juin 2024

Obstacle 5 : l'absence de communauté, de sentiment d'appartenance et de sources de soutien pour les personnes en situation de handicap.

Mesures :

- Créer un réseau à l'échelle du CNRC pour les personnes en situation de handicap et encourager la participation continue.

Date d'achèvement : juin 2023

- Promouvoir notre programme de mentorat (Mentorat au CNRC) auprès des mentors et des mentorés qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap.

Date d'achèvement : juin 2023

- Promouvoir sur une base récurrente les services de soutien disponibles et les moyens de signaler un problème, y compris notre ombud.

Date d'achèvement : avril 2023

Responsable : Direction des ressources humaines

Facilitateurs : Direction des communications et prestataires de services dans le processus d'aménagement et notre ombud

L'environnement bâti

Nous nous efforçons d'offrir un environnement bâti qui est accueillant et accessible aux employés, aux partenaires et aux membres du public. Notre environnement bâti comprend les bâtiments et les espaces de travail.

Obstacle 6 : nos bâtiments, parcs de stationnement et zones de débarquement désignées ne sont pas tous entièrement accessibles.

Mesures :

- Achever les 3 évaluations d'accessibilité restantes pour les bâtiments. En date d'octobre 2022, nous avons réalisé un total de 54 évaluations de bâtiments.

Date d'achèvement : décembre 2023

- Établir le processus qui permettra de faire participer les personnes en situation de handicap aux étapes de la planification, de la mise en œuvre et de l'après-mise en œuvre de nouvelles constructions et de la modernisation de bâtiments afin d'assurer leur accessibilité.

Date d'achèvement : décembre 2024

- Utiliser des outils pour aider à cerner les lacunes en matière d'accessibilité dans la gestion des biens immobiliers (bâtiments).

Date d'achèvement : mars 2024

- Prendre contact avec les propriétaires de toutes les installations que nous louons pour formuler des stratégies qui permettront de combler les lacunes en matière d'accessibilité.

Date d'achèvement : décembre 2024

Responsable : Direction de la planification et de la gestion des biens immobiliers

Facilitateurs : Direction des ressources humaines et Services d'approvisionnement

Les technologies de l'information et des communications (TIC)

L'accessibilité des TIC contribue à garantir un accès sans obstacle aux informations, aux outils et aux ressources numériques pour les employés et les clients. L'objectif à long terme est de rendre les plateformes numériques entièrement accessibles à tous et à toutes.

Obstacle 7 : les systèmes, outils et voies de communication sur nos réseaux ne sont pas entièrement accessibles.

Mesures :

- Concevoir des exigences en matière de sensibilisation et de formation pour les professionnels des infotechnologies afin qu'ils ou elles puissent enrichir leurs connaissances sur l'accessibilité.

Date d'achèvement : mars 2024

- Entreprendre des évaluations périodiques et continues de l'accessibilité de nos sites Web et de nos applications.
Date d'achèvement : mars 2025
- Créer un répertoire des ressources numériques, établir des priorités pour les améliorer et en suivre le progrès.
Date d'achèvement : mars 2024
- Créer des normes en matière d'exigences à l'égard de l'accessibilité pour les solutions infotechnologiques que nous acquérons.
Date d'achèvement : décembre 2023

Obstacle 8 : nous ne disposons pas des outils, des ressources et des processus requis pour appuyer les demandes de mesures d'adaptation liées à la technologie.

Mesures :

- Dresser et publier une liste des logiciels et des outils disponibles pour améliorer l'accessibilité.
Date d'achèvement : mars 2024
- Mettre en place un processus pour déterminer les demandes de logiciels et de matériel qui contribuent à améliorer l'accessibilité, et leur accorder la priorité.
Date d'achèvement : mars 2024

Responsables : Direction des services du savoir, de l'information et des technologies, et propriétaires d'applications organisationnelles

Facilitateur : Centre de services à la clientèle

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

Nous nous engageons à donner à notre personnel les moyens et le soutien requis pour acquérir les compétences nécessaires à l'application des normes d'accessibilité et à l'élaboration de produits de communication conformes. Tous les produits de communication imprimés et sur les plateformes numériques doivent être accessibles et inclusifs pour l'ensemble de notre personnel et de la population canadienne.

Obstacle 9 : les produits de communication internes et externes (imprimés et en ligne) ne sont pas tous accessibles de manière cohérente.

Mesures

- Déterminer le contenu en ligne qui n'est pas conforme aux normes d'accessibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et à ses lignes directrices pour rendre les produits et activités de communication accessibles.
Date d'achèvement : mars 2023
- Mettre à jour le contenu en ligne non conforme conformément à la nouvelle norme des TIC.
Date d'achèvement : avril 2025

- Procéder à des contrôles continus de la qualité de tous les produits de communication.
Date d'achèvement : décembre 2025
- Fournir une formation et un soutien aux professionnels des communications sur la manière de créer des documents accessibles et sur l'utilisation d'un langage clair et simple.
Date d'achèvement : avril 2024
- Sensibiliser les employés à l'accessibilité et leur fournir des conseils, par l'entremise de voies de communication internes (bulletins d'information destinés au personnel et aux superviseurs), pour la préparation et la publication de la documentation.
Date d'achèvement : décembre 2024
- Créer un calendrier pour partager périodiquement des ressources, des conseils et des pratiques normalisées sur la façon de rédiger des documents et du matériel accessibles. Promouvoir l'information chaque mois par le biais de nos voies de communication internes.
Date d'achèvement : janvier 2024

Responsable : Direction des communications

Facilitateurs : Direction des services du savoir, de l'information et des technologies, et Direction des ressources humaines

L'acquisition de biens, de services et d'installations

Nous nous efforçons de faire en sorte que l'accessibilité soit prise en compte dans tous les processus d'approvisionnement de notre organisation. Il s'agit de l'acquisition de biens et de services au moyen de bons de commande et de contrats. Le plan d'action en matière d'approvisionnement comprend à la fois le processus d'approvisionnement et les biens et services qui sont achetés.

Obstacle 10 : le manque de connaissances sur l'accessibilité et les entraves auxquelles font face les personnes en situation de handicap dans le processus de passation de marchés.

Mesures :

- Offrir une formation sur l'accessibilité aux agents d'approvisionnement pour s'assurer qu'elle est prise en compte dans les achats, conformément aux lignes directrices de Services publics et Approvisionnement Canada.
Date d'achèvement : décembre 2023
- Fournir des conseils sur l'accessibilité au personnel qui a des responsabilités en matière d'approvisionnement, en se fondant sur les lignes directrices de Services publics et Approvisionnement Canada.
Date d'achèvement : décembre 2024

- Veiller à ce que les responsables des marchés publics déterminent les exigences en matière d'accessibilité dans l'énoncé des travaux et les critères d'évaluation et examinent attentivement les demandes qui les excluent.

Date d'achèvement : décembre 2023

- Établir des directives et des attentes qui permettront de tenir compte des exigences en matière d'accessibilité lors de l'achat de biens et de services, en particulier lors de la location d'installations pour des réunions ou des événements hors site.

Date d'achèvement : décembre 2023

Obstacle 11 : la documentation relative aux marchés publics n'est pas systématiquement disponible dans des formats accessibles.

Mesures :

- Examiner tous les documents d'approvisionnement internes et externes pour confirmer leur conformité aux exigences des Règles pour l'accessibilité des contenus Web.

Date d'achèvement : décembre 2023

- Convertir la documentation inaccessible, en commençant par les documents relatifs aux marchés publics externes.

Date d'achèvement : décembre 2024

Responsable : Direction des services financiers et d'approvisionnement

Facilitateurs : Direction des services du savoir, de l'information et des technologies, et Direction des communications

La conception et la prestation de programmes et de services

Nous nous engageons à rendre accessibles tous les programmes et services que nous offrons. La conception et la prestation des programmes et services seront d'abord axées sur le Programme d'aide à la recherche industrielle. Ce programme offre des conseils, des connexions et du financement pour aider les petites et moyennes entreprises canadiennes à croître, à renforcer leur capacité d'innovation et à commercialiser leurs idées.

Obstacle 12 : l'accessibilité n'est pas pleinement intégrée dans la conception et la prestation des programmes et des services.

Mesure :

- Procéder à un examen des programmes et des services dans toute l'organisation afin de recenser les obstacles à leur conception et à leur prestation. Cet examen permettra de recommander des domaines d'intervention pour l'avenir.

Date d'achèvement : mars 2024

Mesures sous la direction du Programme d'aide à la recherche industrielle :

- Examiner et évaluer l'ensemble de la documentation et des produits de communication (site Web, matériel) en fonction des normes d'accessibilité.

Date d'achèvement : décembre 2024

- Créer un programme pilote pour sensibiliser le personnel du Programme d'aide à la recherche industrielle aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion, y compris l'accessibilité dans tous les aspects de la politique et de la prestation du programme.

Date d'achèvement : mars 2023

- Apporter un soutien financier à un maximum de 5 entreprises clientes dans le secteur de la fabrication de pointe afin d'embaucher des personnes en situation de handicap, en particulier des personnes reconnues comme faisant partie du spectre de l'autisme.

Date d'achèvement : décembre 2023

- Le Programme d'aide à la recherche industrielle évaluera les technologies d'assistance telles que la technologie du télécopieur (TTY), les agents conversationnels, les services de clavardage en direct, le texte en temps réel et les services de relais vidéo dans son centre d'appels.

Date d'achèvement : septembre 2023

Responsable : Programme d'aide à la recherche industrielle

Les transports

Le CNRC a examiné l'ensemble de ses politiques, pratiques, programmes et services et a déterminé qu'il n'y avait aucun obstacle dans le domaine des transports.

Conclusion

Nous nous sommes engagés à atteindre, d'ici à janvier 2040, l'objectif de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) qui consiste à créer un Canada sans obstacle en milieu de travail et pour ceux et celles qui ont accès à nos programmes et services. Nous nous concentrerons également sur la création d'un milieu de travail diversifié, respectueux et inclusif où les personnes en situation de handicap ont des possibilités égales de s'épanouir et peuvent mettre à profit des capacités différentes. Le présent plan d'action rassemble ce que nous avons appris par la recherche et la consultation. Il présente les mesures sur lesquelles nous concentrerons nos efforts pour éliminer les obstacles qui ont été recensés. Le Plan sur l'accessibilité du CNRC continuera d'évoluer à mesure que nous progresserons au cours des 3 prochaines années.

Glossaire

Les définitions suivantes couvrent le champ d'application de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

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

Obstacle : Tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

