

**RAPPORT D'ÉTAPE 2023 DU CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES
SUR L'ACCESSIBILITÉ**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie du Canada, 2023

Numéro de catalogue : NS1-43F-PDF

ISSN 2817-8823

Table des matières

Message de la vice-présidente, Direction des services administratifs communs.....	5
Renseignements généraux	7
Sommaire	7
Remarques linguistiques	7
Processus de rétroaction	8
Coordonnées	8
Progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan sur l’accessibilité du CRSH	9
Culture organisationnelle	9
Obstacles se rapportant au partage des services et à la répartition de la gouvernance	10
Obstacles se rapportant à la mesure des progrès	10
Obstacles se rapportant au maintien d’un milieu de travail accueillant et propice à la santé mentale	10
Obstacles se rapportant à l’apport à la concrétisation d’une organisation entièrement accessible .	11
Obstacles se rapportant à la sensibilisation à l’accessibilité	11
Emploi	11
Obstacles se rapportant au recrutement, au maintien en poste et à l’avancement.....	12
Obstacles se rapportant aux politiques et aux pratiques relatives aux mesures d’adaptation pour le personnel du CRSH.....	12
Obstacles se rapportant à la création de politiques et de pratiques inclusives	13
Environnement bâti	14
Obstacles se rapportant à l’accès aux bâtiments, aux déplacements à l’intérieur de ceux-ci et aux postes de travail individuels.....	14
Obstacles se rapportant aux procédures d’urgence	14
Technologies de l’information et de la communication	15
Obstacles se rapportant aux outils numériques, aux plateformes et aux logiciels	15
Obstacles se rapportant aux sites Web externes et à l’intranet ainsi qu’aux communications directes – courriel, téléphone et vidéoconférence.....	16
Communications	16
Acquisition de biens, de services et d’installations	17
Obstacles se rapportant à la prise en compte de l’accessibilité dans les politiques et les processus	17
Obstacles se rapportant manque de clarté quant aux outils ou aux services liés à l’accessibilité.....	17
Obstacles se rapportant au sous-emploi des personnes en situation de handicap	18

Conception et prestation de programmes et de services	18
Obstacles se rapportant aux exigences aux étapes de l'admissibilité et de la demande de financement	18
Obstacles se rapportant au manque de transparence des mesures d'adaptation, y compris des prolongations de délai	19
Obstacles se rapportant aux critères d'évaluation	19
Obstacles se rapportant aux « circonstances spéciales », aux « interruptions de carrière » et aux « pièces jointes admissibles »	20
Obstacles se rapportant à la charge de travail des membres des comités et réunions des comités	20
Obstacles se rapportant aux coûts directs de la recherche	21
Collaboration avec le CRSNG	21
Transports	21
Obstacles se rapportant à la priorité accordée au moyen de transport le moins coûteux	22
Consultations	23
Réseau pour les personnes en situation de handicap	23
Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique du CRSH	24
Rétroaction	25
Rétroaction reçue	26
Utilité de cette rétroaction pour contribuer à faire du CRSH un organisme exempt d'obstacles	27
Conclusion	27
Annexe A : Acronymes, sigles et définitions	29
Acronymes et sigles	29
Définitions	29

Message de la vice-présidente, Direction des services administratifs communs

Je suis ravie de présenter le premier Rapport d'étape du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) sur l'accessibilité. Ce rapport fait état des progrès réalisés par l'organisme dans la détermination et la levée des obstacles auxquels se heurtent les membres de son personnel et de son milieu de recherche qui sont en situation de handicap. Au moment de la publication de notre premier Plan sur l'accessibilité en décembre 2022, nous nous sommes engagés à intégrer l'accessibilité à nos façons de faire. Par ailleurs, nous avons alors reconnu que le CRSH avait beaucoup à apprendre et qu'il lui restait bon nombre de changements à apporter pour atteindre cet objectif. Il faudra donc du temps pour mettre pleinement en œuvre l'accessibilité.

Lorsque nous élaborions notre plan interne de mise en œuvre à l'appui des mesures proposées dans notre Plan sur l'accessibilité et que nous amorcions les diverses activités prévues pour 2023, il est rapidement devenu manifeste que les membres du personnel de l'organisme, à tous les échelons, sont déterminés à lever les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap. Je suis particulièrement fière de l'engagement résolu démontré au sein même du CRSH et dans ses interactions avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et génie (CRSNG) et sincèrement très heureuse de constater la réceptivité des membres de notre milieu de recherche. J'aimerais par ailleurs souligner le dévouement de notre personnel, en particulier les membres de notre Réseau pour les personnes en situation de handicap, qui nous prodiguent sans cesse et avec générosité des conseils éclairés nous permettant de réaliser des progrès considérables. Je tiens aussi à attirer l'attention sur le travail acharné, le leadership et l'engagement du Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique, instance externe qui a contribué à la détermination des obstacles freinant la pleine participation aux programmes du CRSH et a recommandé des mesures pour les éliminer. Il est possible de consulter le rapport de ce comité sur le site Web du CRSH. Enfin, je remercie toutes les personnes qui ont pris part aux groupes de discussion que nous avons organisés l'automne dernier afin de valider les conclusions du Comité consultatif. Sans l'engagement des membres de notre personnel et de notre milieu de recherche, notre organisme ne pourrait pas progresser. Je leur dis « merci ».

En parcourant le présent rapport, vous prendrez connaissance de nombreuses activités menées à bien au cours des 18 derniers mois. Chacune de ces activités améliore l'accessibilité dans l'ensemble du CRSH, mais je voudrais en mentionner quelques-unes qui ont déjà une incidence concrète : la mise à jour de la politique de l'organisme sur les mesures d'adaptation et l'élaboration des documents à l'appui, travaux qui assurent la transparence et la clarté du processus; l'ajout du cours intitulé [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité](#) en tant que formation obligatoire pour tous les membres du personnel, les formations supplémentaires sur l'accessibilité suivies par les membres du personnel et la consolidation de l'information sur l'accessibilité à l'intention des personnes candidates, des titulaires de subvention ou de bourse et des personnes chargées d'évaluer la recherche; ainsi que les autres efforts déployés par le CRSH et le CRSNG pour harmoniser les activités favorisant l'accessibilité et collaborer à leur réalisation, ce qui renforce le

message que nous lançons à nos milieux de la recherche. Je me réjouis à la perspective de poursuivre nos progrès et je vous invite à nous faire part de vos [commentaires](#) au sujet de nos efforts d'amélioration de l'accessibilité.

Cordialement,

La dirigeante principale des finances et vice-présidente, Direction des services administratifs communs
Conseil de recherches en sciences humaines.

Dominique Osterrath

Renseignements généraux

Le présent rapport d'étape a pour objet de faire état des progrès que nous avons accomplis dans la mise en œuvre de notre Plan sur l'accessibilité. Au moment de la publication de notre tout premier Plan sur l'accessibilité en décembre 2022, nous avons souligné notre engagement à intégrer l'accessibilité à nos façons de faire. Alors que nous jetons un regard sur les 18 derniers mois et constatons que notre progression n'est pas à la hauteur de nos attentes, nous réitérons cet engagement. Aujourd'hui, nous comprenons mieux les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap et prenons davantage conscience de ceux qu'elles doivent surmonter pour s'y retrouver dans des mondes dont la conception ne favorise pas l'inclusivité. Nous y sommes parvenus grâce aux activités variées dans lesquelles nous nous sommes lancés, par exemple l'élaboration de notre plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité, le renforcement de la collaboration avec les membres de notre personnel et de notre milieu de recherche qui sont en situation de handicap, le retour au bureau dans le nouvel immeuble de notre administration centrale et la progression de certaines initiatives prévues dans notre Plan sur l'accessibilité.

Conscients du fait que chacun des domaines prioritaires au chapitre de l'accessibilité fait partie d'un système qui, à terme, appuie l'exécution de notre mandat, à savoir encourager et appuyer la recherche et la formation en recherche en sciences humaines au niveau postsecondaire ainsi que dans les domaines de recherche où l'organisme administre des programmes des trois organismes, nous avons adopté en matière d'accessibilité une approche globale où les efforts déployés à l'interne et à l'externe se renforcent mutuellement. Cette interrelation fait en sorte que l'élimination d'obstacles dans un domaine prioritaire améliore l'accessibilité dans l'ensemble de notre organisme à l'avantage de chaque personne.

Sommaire

Le Rapport d'étape du Conseil de recherches en sciences humaines sur l'accessibilité présente les réalisations menées à bien par l'organisme au cours de la première année de la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité. Plus précisément, il brosse un tableau des activités mises en œuvre dans plusieurs domaines prioritaires : culture organisationnelle, emploi, environnement bâti, technologies de l'information et de la communication, communications, acquisition de biens, de services et d'installations, conception et prestation de programmes et de services ainsi que transport. On y trouve aussi de l'information sur la façon dont les personnes en situation de handicap ont été consultées aux fins de la préparation du rapport ainsi que les commentaires reçus depuis la publication du Plan sur l'accessibilité de l'organisme.

Remarques linguistiques

Dans la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (la Loi), le terme « handicap » est défini comme suit :

« 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 ».

Tout comme dans notre Plan sur l'accessibilité, nous utilisons dans le présent rapport d'étape les termes « handicap » et « obstacle » pour refléter leur usage dans la *Loi*. Le CRSH reconnaît cependant que les personnes qui se déclarent comme étant handicapées ou en situation de handicap peuvent utiliser des termes différents et que celles qui se déclarent comme faisant partie de certains groupes (par exemple les personnes sourdes ou neurodivergentes) ne considèrent pas forcément qu'elles ont un handicap. De plus, dans le cadre de sa collaboration avec le CRSH et dans le rapport qu'il a publié, le Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (CCACS) a donné de nombreux conseils sur la terminologie, notamment les divers termes employés par l'organisme, par exemple « obstacle », « capacité », « mérite », « talent », « productivité » et « potentiel ». Le CRSH étudie actuellement les recommandations formulées par ce comité. Plus précisément, pour les besoins de l'élaboration du présent rapport, l'équipe de rédaction a consulté le Réseau pour les personnes en situation de handicap (RPSH) du CRSH concernant la terminologie et a suivi ses recommandations (voir la section [Consultations](#) ci-après). Une mesure recommandée par le RPSH lorsque l'on s'adresse aux personnes en situation de handicap ou que l'on parle d'elles à une autre personne consiste à respecter et à refléter le langage que celles-ci emploient pour parler d'elles-mêmes. Le CRSH considère qu'il s'agit là d'une pratique exemplaire.

Processus de rétroaction

En tout temps, les membres du personnel et du milieu de la recherche du CRSH ainsi que les membres du grand public sont invités à [transmettre leurs commentaires](#) sur divers sujets : les obstacles auxquels elles et ils se heurtent dans leurs interactions avec le CRSH, le premier Plan sur l'accessibilité de l'organisme et sa mise en œuvre, le présent rapport d'étape et les autres enjeux relatifs à l'accessibilité. L'ensemble de ces personnes peuvent utiliser à cette fin divers canaux de communication : courriel, poste, téléphone et formulaire en ligne (auquel a récemment été ajoutée une section sur le rapport d'étape). Les commentaires peuvent être transmis de façon anonyme.

La personne reçoit un accusé de réception par le canal de communication qu'elle a utilisé, sauf si elle a transmis ses commentaires anonymement. Par exemple, on répondra aux courriels par courrier électronique et à la correspondance postale par la poste (si l'envoi comporte une adresse de retour) et on enverra un message de confirmation après la réception de tout formulaire transmis en ligne. Les réponses sont entièrement compilées dans une feuille de calcul Excel aux fins d'examen. Tous les commentaires reçus, y compris une version numérisée de tous les messages reçus par la poste, sont conservés dans un dépôt à accès limité. L'ensemble de la rétroaction reçue a été prise en considération dans la préparation du présent rapport et elle le sera dans l'élaboration des prochaines versions du Plan sur l'accessibilité.

Coordonnées

Vous trouverez ci-après les coordonnées de la personnes-ressource à qui vous pouvez poser vos questions et faire part de vos commentaires en utilisant les divers canaux de communication indiqués ci-après. Vous pouvez aussi utiliser ces canaux pour demander à recevoir le Plan sur l'accessibilité ou le présent rapport d'étape sur un autre support.

- Titre du poste de la personne à laquelle sont acheminés les commentaires : Personne responsable de l'accessibilité pour le CRSH
- Adresse postale : 125, privé Zaida-Eddy, 2^e étage, Ottawa (Ontario) K1R 0E3
- Téléphone : 1-855-275-1123
- Adresse de courriel : accessibility-plan-accessibilite@sshrc-crsh.gc.ca
- [Formulaire de rétroaction sur le plan sur l'accessibilité](#)

Progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité du CRSH

En raison du temps nécessaire pour produire le présent rapport et des initiatives qu'a lancées le CRSH pendant l'élaboration de son Plan sur l'accessibilité, les progrès dont fait état la présente section couvrent les activités menées entre juin 2022 et août 2023. Le rapport décrit toutefois également les activités prévues jusqu'au 31 décembre 2023. L'organisme confirmera dans son Rapport d'étape 2024 sur l'accessibilité les activités qui auront été menées à bien entre septembre et décembre 2023.

Culture organisationnelle

En vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, les organismes doivent prendre des mesures dans sept domaines prioritaires : emploi, environnement bâti, technologies de l'information et de la communication, communications, acquisition de biens, de services et d'installations, conception et prestation de programmes et de services ainsi que transport. Dans son premier Plan sur l'accessibilité, le CRSH a concentré ses efforts sur ces domaines prioritaires. Au terme d'une analyse approfondie des obstacles à l'accessibilité au sein de son organisme et d'un examen des plans sur l'accessibilité publiés par d'autres organismes, le CRSH a décidé d'ajouter un domaine prioritaire, à savoir la culture organisationnelle. Cet ajout permet de mieux rendre compte des obstacles actuels et émergents et de ceux auxquels on a omis de s'attaquer. Il offre aussi la possibilité d'y regrouper certains obstacles et mesures connexes qui avaient été prévues à l'origine dans les domaines prioritaires de l'emploi et des communications. Ce domaine prioritaire supplémentaire est consigné dans le plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité de l'organisme. Le CRSH prendra ce domaine en considération au moment de la mise à jour et de la publication de son Plan sur l'accessibilité 2025.

Le domaine prioritaire de la culture organisationnelle comprend deux nouveaux éléments, à savoir 1) le partage des services et la répartition de la gouvernance ainsi que 2) la mesure des progrès. De plus, trois éléments qui étaient présentés à l'origine dans d'autres domaines prioritaires ont été reformulés et inclus dans celui de la culture organisationnelle, car ils favoriseront l'intégration de l'accessibilité dans les activités quotidiennes du CRSH : 1) le maintien d'un milieu de travail accueillant et propice à la santé mentale, 2) l'apport à la concrétisation d'un organisme entièrement accessible et 3) la sensibilisation à l'accessibilité (auparavant appelée « sensibilisation aux handicaps »). Puisque la culture organisationnelle ne figurait pas dans la première édition du Plan sur l'accessibilité, nous présentons ci-après l'information relative aux obstacles connexes et aux progrès réalisés

Obstacles se rapportant au partage des services et à la répartition de la gouvernance

Pour les besoins de son Plan sur l'accessibilité, le CRSH collabore avec l'organisme qui a une vocation semblable à la sienne – le CRSNG, avec lequel il partage une direction chargée de la prestation des services administratifs communs – afin de lever les obstacles qui se dressent dans la plupart des domaines prioritaires. Cette approche harmonisée permet par ailleurs de clarifier l'obligation redditionnelle à l'égard de la réalisation des mesures prévues et de transmettre un message uniforme au personnel des deux organismes. Le CRSH et le CRSNG sont toutefois deux organismes subventionnaires distincts, qui ont chacun leur propre instance de gouvernance ainsi que leurs propres programmes et priorités et qui s'adressent à leur propre milieu de la recherche. Dans le domaine prioritaire de la conception et de la prestation de programmes et de services, les obstacles cernés et les mesures connexes prévues diffèrent donc d'un organisme à l'autre. Du point de vue des parties prenantes et de la prestation des programmes, la responsabilité de la mise en œuvre de ces mesures relève de chacun des organismes, mais la mise en œuvre de nombreuses mesures repose sur des ressources partagées qu'ils gèrent conjointement.

Depuis la publication de leur Plan sur l'accessibilité respectif, le CRSH et le CRSNG travaillent ensemble pour réviser le mandat du Comité directeur de l'accessibilité (CDA), qui leur est commun, et s'assurer que les bureaux de première responsabilité dans l'ensemble des deux organismes sont bien représentés. En outre, ils se sont entendus sur les canaux d'approbation en ce qui concerne les principales exigences législatives (plans sur l'accessibilité et rapports d'étape) ainsi que sur leurs outils de soutien. De 2023 à 2025, le CRSH et le CRSNG se pencheront sur leur gouvernance et clarifieront la gouvernance de leurs initiatives consacrées à l'accessibilité dans le cadre de leurs discussions générales portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

Le CRSH et le CRSNG ont mis sur pied une équipe opérationnelle conjointe responsable de l'accessibilité. Ils souhaitent ainsi assurer une saine gestion des fonds publics (ce qui leur permet de mettre à profit les efforts qu'ils déploient pour améliorer l'accessibilité) et, dans la mesure du possible, une harmonisation des messages qu'ils transmettent à leur milieu de la recherche respectif. Les organismes devront déterminer les ressources qui seront nécessaires à l'appui de ce travail après le 31 mars 2024.

Obstacles se rapportant à la mesure des progrès

Aussitôt après la publication de leur plan sur l'accessibilité respectif, le CRSH et le CRSNG ont commencé à déterminer des activités précises pour mieux mener à bien les mesures qu'ils s'étaient engagés à prendre. Cette démarche les a amenés à s'entendre sur les activités, les calendriers et les équipes qui leur permettraient de faire progresser leurs efforts sur le front de l'accessibilité. À l'heure actuelle, les organismes déterminent les indicateurs à utiliser pour obtenir une mesure quantitative exacte des progrès réalisés. Au moment de l'élaboration de son prochain rapport d'étape, chaque organisme se fondera sur la mesure des progrès, qui devrait être achevée d'ici décembre 2023.

Obstacles se rapportant au maintien d'un milieu de travail accueillant et propice à la santé mentale

Le premier Plan sur l'accessibilité prévoyait des activités qui témoignaient de la volonté de maintenir un milieu de travail accueillant et propice à la santé mentale, de faire connaître les programmes et les

services offerts par le Bureau de l'ombuds et du mieux-être en milieu de travail, d'encourager les membres du personnel à demander de l'aide et de contribuer à la santé et à l'efficacité de l'organisme. À la lumière d'une analyse approfondie, ces mesures prévues à l'origine dans le domaine prioritaire de l'emploi ont été réaffectées à celui de la culture organisationnelle.

Diverses activités ont été réalisées en 2023 à l'appui de ces mesures : promotion de la Semaine de la santé mentale auprès de l'ensemble du personnel; appel à la désignation de secouristes en santé mentale en milieu de travail et formation de ces personnes; prestation d'une formation en santé mentale (certification Leadership en santé mentale) à différentes personnes dirigeantes, notamment celles qui président divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi; et prestation d'une formation aux gestionnaires et aux responsables de la supervision sur la façon de favoriser un milieu de travail propice à la santé mentale.

Obstacles se rapportant à l'apport à la concrétisation d'une organisation entièrement accessible
La mise en place d'un mécanisme de rétroaction anonyme sur les questions d'accessibilité et la création d'une page intranet facile d'accès portant sur l'accessibilité et les personnes en situation de handicap sont deux activités qui sont passées du domaine prioritaire de l'emploi au nouveau domaine de la culture organisationnelle. Dans leur plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité, les organismes ont prévu à l'appui de ces mesures certaines activités, qui devraient débiter en 2024.

Obstacles se rapportant à la sensibilisation à l'accessibilité

Le CRSH a recensé plusieurs activités ou journées de reconnaissance ayant trait à l'accessibilité ou aux situations de handicap (par exemple la Semaine nationale de l'accessibilité) et en a fait la promotion. Il souhaitait ainsi améliorer la visibilité des personnes en situation de handicap et favoriser parmi le personnel la sensibilisation et l'éducation de façon générale à leur égard. L'organisme continuera chaque année de promouvoir ces activités par divers moyens, notamment en publiant des communiqués dans la section Nouvelles de sa page intranet.

Les organismes ont constitué un référentiel des ressources d'apprentissage sur l'accessibilité, qu'ils transmettent périodiquement à leur personnel (par exemple dans leur calendrier des activités de formation proposées par les Ressources humaines). En plus de mettre à la disposition de leur personnel une liste de ressources qui l'aidera à mieux comprendre la notion d'accessibilité, le CRSH et le CRSNG lui font connaître les nombreux obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap et l'orientent quant à la manière de favoriser l'inclusion et l'accessibilité dans le milieu de travail et de fournir des services faciles d'accès.

Emploi

Pendant que le CRSH élaborait son Plan sur l'accessibilité et consultait le Réseau pour les personnes en situation de handicap (RPSH) nouvellement créé au sujet des obstacles nuisant à l'accessibilité au sein de son organisme, il a recensé trois principales entraves à l'accessibilité et en a fait état dans son plan, soit les obstacles se rapportant 1) au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement; 2) aux politiques et aux pratiques relatives aux mesures d'adaptation destinées à son personnel; et 3) à la création de politiques et de pratiques inclusives. L'organisme travaille assidûment avec les membres de divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi, notamment par l'entremise de son Comité

consultatif sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité (CCEED), pour atteindre l'équité dans le milieu de travail. Plus précisément, depuis juin 2022 et à mesure que le CRSH élaborait son Plan sur l'accessibilité, l'organisme a pu réaliser des progrès dans la détermination, l'examen et l'élimination de certains obstacles en menant les activités mentionnées ci-après – grâce au dévouement de son personnel et aux observations rigoureuses formulées par le RPSH.

Obstacles se rapportant au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement

En plus de continuer à faire le suivi des données sur la durée d'emploi des personnes en situation de handicap, le CRSH a commencé à discuter des capacités en matière de données, de la fréquence des rapports, de la compréhension du mode d'établissement des cibles et de l'examen des considérations relatives aux données concernant la disponibilité sur le marché du travail (DMT). Selon les données recueillies, le nombre de personnes en situation de handicap employées ou embauchées au CRSH est inférieur à la DMT, ce qui signifie que ces personnes sont sous-représentées dans la plupart des catégories d'emploi. C'est pourquoi l'organisme est passé à l'action. À l'appui du perfectionnement en leadership et de l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap et d'autres collègues membres de groupes sous-représentés qui sont visés par l'équité en matière d'emploi, le CRSH a élaboré son programme pilote Mentorat Plus, sur lequel il a mené des consultations.

L'organisme a notamment collaboré avec des membres du CCEED et du RPSH pour examiner les ressources et les outils destinés à ce programme. Il prévoit lancer ce programme pilote pour sa première année d'ici le 31 décembre 2023. L'organisme a également demandé que des personnes en situation de handicap participent au Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs, dans le cadre duquel la moitié des cadres mis en nomination doivent être membres d'un groupe sous-représenté. Enfin, l'organisme a également lancé un programme pilote de formation linguistique de deux ans s'adressant en priorité aux membres des groupes sous-représentés visés par l'équité en matière d'emploi qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques de leur poste au moment de leur nomination. Les plans de formation sont élaborés en fonction des besoins particuliers de chaque personne, et des mesures d'adaptation sont mises en place, au besoin.

Le CRSH a également mis au point de nouveaux outils destinés expressément à faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap. Par exemple, un groupe de discussion formé pour la phase d'élaboration d'une nouvelle liste de mesures de sensibilisation qui est en cours se compose de personnes en situation de handicap. L'organisme a également prévu des mécanismes de mesure et de reddition de comptes (qui devraient être au point d'ici le 31 décembre 2023) pour aider les gestionnaires et les responsables des ressources humaines à cerner les biais et les obstacles présents dans le processus de dotation.

Obstacles se rapportant aux politiques et aux pratiques relatives aux mesures d'adaptation pour le personnel du CRSH

Le CRSH a examiné et mis à jour sa politique relative aux mesures d'adaptation ainsi que les processus à l'appui, en collaboration avec deux groupes particulièrement concernés, soit le CCEED et le RPSH. Le cadre législatif qui régit les mesures d'adaptation est demeuré inchangé, mais l'archaïsme de la politique offrait l'occasion d'en renouveler le contenu conformément aux principes modernisés qui structurent l'ensemble des politiques en vigueur et de préciser qu'il est possible de demander des mesures

d'adaptation lorsque des obstacles reposent sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite définis dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (et non seulement sur un handicap). Des membres du personnel de l'organisme ont examiné et adapté le libellé de la politique pour utiliser, dans la mesure du possible, des termes non sexistes et éliminer les connotations capacitistes. Ces membres ont également ajouté une disposition exigeant que l'organisme examine les mesures d'adaptation au moins une fois par an afin de s'assurer qu'elles continuent de répondre aux besoins de chaque personne. Le CRSH a eu recours au Bulletin des Ressources humaines et aux Forums de gestion pour informer le personnel de ces nouveautés. Il élabore actuellement, à l'intention des gestionnaires, une formation sur la mise en œuvre de la nouvelle politique et des processus connexes. Cette formation devrait être prête au début de 2024.

Obstacles se rapportant à la création de politiques et de pratiques inclusives

Le CRSH a déterminé qu'il est nécessaire de créer des politiques et des pratiques inclusives, ce qui suppose des améliorations à de nombreux égards, notamment l'offre d'une formation bonifiée et plus soutenue à l'intention du personnel, un remaniement des politiques et des pratiques pour y intégrer une définition plus inclusive du terme « handicap » et une prise en considération de la réticence des membres du personnel de l'organisme à faire une déclaration volontaire.

En réponse à la nécessité d'améliorer la formation du personnel et dans l'espoir de lutter contre la stigmatisation et de sensibiliser le personnel aux réalités des handicaps, le CRSH a mis en place un cours intitulé [Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité](#). Cette formation donnée par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), que doivent suivre en 2023-2024 tous les membres du personnel de l'organisme, figure dans le nouveau référentiel des ressources d'apprentissage sur l'accessibilité mis en place par l'organisme. Elle fera ensuite partie de la formation d'accueil et d'intégration s'adressant aux nouveaux membres du personnel. La création de ce nouveau référentiel proprement dit, avec la contribution des quatre personnes qui président conjointement le RPSH, est une autre activité que le CRSH a menée à bien au cours de la dernière année pour contribuer à maintenir un milieu de travail plus inclusif. Les ressources en question mettent l'accent sur l'accessibilité, les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap et les mesures qui permettent de rendre les milieux de travail et les services plus inclusifs, accessibles et exempts d'obstacles. L'organisme les examinera et les mettra à jour à mesure qu'il recevra de nouvelles orientations en matière de formations et de pratiques exemplaires.

En plus d'offrir des possibilités d'apprentissage, le CRSH s'est attaqué aux contraintes inhérentes aux définitions antérieures du terme « handicap ». Il a commencé par mettre à jour la terminologie et les définitions au fil du renouvellement des politiques, programmes, processus, ressources et outils internes. Ces efforts se poursuivent. En réponse à la réticence à faire une déclaration volontaire ou aux malentendus à cet égard observés au sein de son personnel, le CRSH a mis au jour des lacunes dans son système actuel, en particulier lorsque les données de déclaration volontaire n'ont pu être fournies ou se sont perdues en cours de route (par exemple en raison des mouvements de personnel entre le CRSH et le CRSNG ou d'une confusion quant à la façon de remplir le formulaire). De plus, le CRSH fera au début de 2024 des rappels concernant la déclaration volontaire (plus précisément au sujet des avantages qui en découlent) en utilisant divers canaux de communication interne. Par ailleurs, l'organisme surveille le

lancement d'un nouveau formulaire de déclaration volontaire par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Il envisagera les possibilités de l'adopter et le moment approprié pour ce faire, selon les besoins.

Environnement bâti

En 2023, les membres du personnel du CRSH et du CRSNG qui habitent dans la région de la capitale nationale viennent à peine de retourner au bureau dans le nouvel immeuble qui abrite l'administration centrale des organismes. Même si les nouveaux immeubles gouvernementaux sont conçus en conformité avec les normes d'accessibilité établies par le gouvernement du Canada, les personnes chargées de la rédaction du Plan sur l'accessibilité du CRSH ont rapidement constaté l'existence de problèmes éventuels concernant l'accès à l'immeuble, la circulation sur les lieux et les postes de travail individuels. À la suite d'une visite des nouveaux bureaux en compagnie du RPSH et en raison du plus grand nombre de membres du personnel qui se trouvent sur les lieux, on a pu confirmer que certaines améliorations s'imposaient et que d'autres obstacles subsistaient, en particulier relativement aux procédures d'urgence et à la documentation connexe.

Obstacles se rapportant à l'accès aux bâtiments, aux déplacements à l'intérieur de ceux-ci et aux postes de travail individuels

Lorsque les membres du personnel ont pu s'installer dans les locaux, le RPSH a visité le nouvel immeuble du CRSH afin de vérifier la présence d'obstacles éventuels dans l'immeuble et les postes de travail pour en informer l'équipe responsable des installations et du renouvellement du milieu de travail. Dans la mesure du possible, on a déjà apporté certaines améliorations (par exemple l'installation de boutons accessibles sur les portes menant à l'ascenseur du stationnement). D'autres améliorations figurent sur la liste des investissements qui pourraient être faits dans l'environnement bâti au cours des trois prochaines années, mais il faudra coordonner les travaux avec les propriétaires de l'immeuble. L'organisme aura adopté d'ici la fin de décembre 2023 une version actualisée de sa politique sur les mesures d'adaptation et du diagramme de processus connexe, afin de mieux aider les gestionnaires et les membres du personnel à trouver des solutions et à éliminer les obstacles restants pour lesquels il n'était pas réaliste d'apporter des améliorations à l'échelle de l'immeuble.

Le lieu physique où se trouve actuellement le centre de données du CRSH, et ce, jusqu'à la fin du bail prévue à la fin de 2025, n'est pas tout à fait conforme aux normes d'accessibilité du gouvernement du Canada. L'organisme s'efforce activement de transférer ce centre dans le nuage. Il est possible d'effectuer à distance bon nombre des tâches, mais certaines autres doivent être exécutées sur place. Or, les membres du personnel en situation de handicap susceptibles d'être appelés à travailler dans ces locaux peuvent faire face à des obstacles supplémentaires. Les organismes suivent la situation de près pour détecter les obstacles émergents, le cas échéant. Si la situation le justifiait, ils confieraient aux membres du personnel touchés des activités professionnelles ne nécessitant pas leur présence sur place.

Obstacles se rapportant aux procédures d'urgence

En raison du déménagement des organismes dans leurs nouveaux bureaux dans la région de la capitale nationale, il fallait mettre à jour l'ensemble des plans et des procédures d'urgence ainsi que des

formulaire d'inscription. Du fait que ce déménagement s'est déroulé peu après la fin de la pandémie de COVID-19, certains membres du personnel ont exprimé des préoccupations au sujet des mesures en place destinées à améliorer l'accessibilité pour faciliter le retour au bureau.

Le CRSH a collaboré avec le RPSH pour procéder à un examen critique des nouvelles versions des procédures d'urgence mises à jour et du formulaire connexe pour les personnes qui ont besoin d'aide. À la lumière des commentaires formulés par les membres du réseau et par d'autres coresponsables de l'accessibilité dans l'ensemble de l'organisme, le CRSH a apporté des modifications qui ont permis de clarifier les procédures, notamment les délais avant que l'équipe de la Gestion de la sécurité et des urgences contacte ces personnes, et d'en retirer la terminologie capacitiste.

Dans un courriel transmis à tous les membres du personnel, l'équipe de la Gestion de la sécurité et des urgences a présenté les nouvelles procédures d'urgence pour l'immeuble. Elle a aussi tenu un kiosque d'information dans le hall du rez-de-chaussée de l'immeuble durant la première semaine du retour au bureau des membres du personnel. Les responsables de ce kiosque ont expliqué les procédures d'urgence au personnel et répondu à ses questions.

Technologies de l'information et de la communication

Dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), les trois principaux obstacles dont fait état le Plan sur l'accessibilité du CRSH se rapportent 1) aux outils numériques, aux plateformes et aux logiciels, 2) aux sites Web externes et à l'intranet ainsi que 3) aux communications directes – courriel, téléphone et vidéoconférence. Une consultation menée auprès du RPSH pour la préparation du présent rapport d'étape a permis de cerner des obstacles supplémentaires (décrits ci-après) se rapportant à l'intranet.

Obstacles se rapportant aux outils numériques, aux plateformes et aux logiciels

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le CRSH et le CRSNG unissent leurs efforts pour élaborer et mettre en œuvre la nouvelle Solution de gestion des subventions des trois organismes (SGSTO). Cette solution de conception conjointe présente une structure centrée sur la clientèle, ce qui suppose une collaboration précoce et régulière avec le milieu de la recherche. Elle remplacera les plateformes de présentation des demandes actuellement utilisées par les organismes, dont bon nombre sont vieillissantes et représentent une source de dette technique. Elle améliorera l'accessibilité pour les membres du personnel et du milieu de la recherche. Pour les besoins de son élaboration, les organismes ont lancé des consultations et mis sur pied le Réseau externe d'agentes et agents de changements ainsi que le Comité consultatif externe de la SGSTO. Ces instances regroupent des spécialistes de l'accessibilité et des mesures d'adaptation pour les membres du milieu de la recherche qui sont en situation de handicap. Par l'intermédiaire de ce réseau, de ce conseil et de leur groupe de travail respectif sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation, les organismes chercheront à obtenir une validation supplémentaire pour l'élaboration et la mise en œuvre de cette solution. Enfin, les membres de l'équipe de la SGSTO participent aux réunions de la Communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité. Ces membres ont d'ailleurs passé en revue le Carrefour de l'accessibilité, qui est administré par le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique, afin de trouver des moyens d'intégrer

l'accessibilité à leurs pratiques d'approvisionnement. Cette collaboration se poursuivra pendant que progresseront les travaux portant sur la SGSTO.

En attendant la mise en œuvre de la SGSTO, le CRSH a transféré dans le nuage le portail Convergence (qui est utilisé pour toutes les occasions de financement administrées par l'intermédiaire du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements [SPIE] ainsi que pour les occasions de financement offertes en vertu des plus récentes initiatives conjointes). Au moment du déploiement de ce portail, sa conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 atteignait 98 p. 100.

Obstacles se rapportant aux sites Web externes et à l'intranet ainsi qu'aux communications directes – courriel, téléphone et vidéoconférence

Le CRSH s'efforce activement d'embaucher au cours de l'automne 2023 une personne qui sera responsable de la gestion des produits et dont le rôle sera d'aider l'organisme à respecter la *Norme sur l'accessibilité des sites Web* (2011) et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (2019). Cette personne procédera à une série d'analyses des options (sur les plateformes en ligne, dans les aides aux réunions et sur les plateformes de vidéoconférence, sur les plateformes téléphoniques, dans les outils de sondage, dans les aides à la navigation Web et sur les formulaires post-attribution) pour améliorer la conformité et favoriser une bonne connaissance des caractéristiques qui sont offertes en matière d'accessibilité. Ces analyses aideront le CRSH à lever certains obstacles recensés par le CCACS et à examiner plus à fond la façon dont il pourrait mettre en œuvre les recommandations de ce comité (par exemple en ce qui concerne les formulaires en format PDF et les options pour naviguer dans le site Web du CRSH).

Consulté par le CRSH pour la préparation du présent rapport d'étape, le RPSH a soulevé les difficultés liées à la navigation dans l'intranet. Or, on sait que l'intranet est l'une des principales sources d'information pour le personnel, notamment en ce qui concerne les divisions et les comités de l'organisme, les conditions d'emploi ainsi que les autres politiques, procédures et formulaires connexes, les politiques et lignes directrices générales de l'organisme et ses gabarits de communications, etc. Il y a un certain temps que la fonction de recherche dans l'intranet n'est pas fonctionnelle, ce qui empêche les membres du personnel d'utiliser des mots-clés pour trouver de l'information. Dans certaines sections de l'intranet, l'information est absente ou n'est plus à jour ou, encore, impossible à trouver de façon intuitive. De plus, l'organisme n'a pas encore créé une page consacrée à l'accessibilité présentant toute l'information utile à ce sujet. Cette activité figure dans le plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité, mais elle n'est pas prévue pour l'exercice en cours. Le RPSH a recommandé à l'organisme d'adopter une approche axée sur l'utilisation de manière à élaborer le contenu concernant l'accessibilité à publier dans l'intranet. Plus précisément, il lui a recommandé de collaborer avec les membres du personnel pour déterminer l'endroit où il est plus probable de cliquer pour avoir accès à l'information sur l'accessibilité et quelle information serait le plus utile.

Communications

Dans son premier Plan sur l'accessibilité, le CRSH a affirmé que les principaux obstacles recensés dans le domaine prioritaire des communications se rapportaient à la sensibilisation aux handicaps. Il reconnaissait ainsi que les initiatives de consultation et de sensibilisation menées au sein de l'organisme

n'avaient pas pris en considération tous les handicaps. À la lumière d'une analyse des plans sur l'accessibilité élaborés par d'autres ministères et organismes gouvernementaux, comme il est expliqué au début du présent rapport, le CRSH a décidé d'ajouter un domaine prioritaire, à savoir la culture organisationnelle. De plus, il a reformulé cet élément (maintenant appelé « sensibilisation à l'accessibilité »), qui relève maintenant de ce nouveau domaine prioritaire plus approprié.

Au moment de réviser et de mettre à jour son Plan sur l'accessibilité en 2025, le CRSH réexaminera les obstacles dans le domaine des communications afin de fournir de façon respectueuse une information et des services accessibles et inclusifs. Toutefois, dans le cadre de son plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité, l'organisme a déjà déterminé et mis en œuvre certaines activités qui aideront à lever les obstacles dans le domaine des communications, par exemple en offrant au personnel une formation sur les caractéristiques et les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité intégrées à la suite Microsoft Office (Word, Excel et PowerPoint) ainsi que sur la création de fichiers PDF accessibles et l'élaboration d'une ressource d'apprentissage évolutive sur les communications accessibles. Par ailleurs, en plus d'embaucher des ressources supplémentaires pour faire progresser le renouvellement de son site Web et en améliorer l'accessibilité, le CRSH passe des marchés portant sur les services d'accessibilité pour les activités publiques.

Enfin, pour les besoins de l'élaboration du présent rapport d'étape, l'organisme a discuté avec le RPSH et pris note de ses recommandations concernant l'utilisation d'une terminologie et d'un langage inclusif au sujet des personnes en situation de handicap (voir ci-après la section [Consultations](#)). Les recommandations tirées du rapport du CCACS, qui sont présentées ci-dessus sous la rubrique [Remarques linguistiques](#), pourraient également faire l'objet d'une mise à jour.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Tout en analysant ses propres processus et pratiques, le CRSH surveille les politiques, les lignes directrices, les directives et les outils qui émanent de Services publics et Approvisionnement Canada pour appuyer les efforts qu'il déploie afin d'améliorer l'accessibilité dans ses activités d'approvisionnement. Le Plan sur l'accessibilité de l'organisme fait état de deux éléments liés à l'acquisition de biens, de services et d'installations : 1) la prise en compte de l'accessibilité dans les politiques et les processus et 2) le manque de clarté quant aux outils ou aux services liés à l'accessibilité.

Obstacles se rapportant à la prise en compte de l'accessibilité dans les politiques et les processus
Le CRSH met actuellement à jour son gabarit des énoncés de travail (qui devrait être achevé d'ici décembre 2023). Il a élaboré à l'intention de sa clientèle une présentation sur l'accessibilité dans les activités d'approvisionnement. En plus d'exposer les exigences juridiques, les responsabilités et des conseils concernant la prise en compte de l'accessibilité dans le cadre de l'approvisionnement, cette présentation cite des exemples concrets et des ressources supplémentaires pour aider le personnel de l'organisme qui participe à tout processus d'approvisionnement.

Obstacles se rapportant manque de clarté quant aux outils ou aux services liés à l'accessibilité
Du point de vue de la clientèle, l'absence d'un point d'information centralisé à l'appui de l'approvisionnement en outils liés à l'accessibilité entrave l'acquisition de ces outils. Le Service des achats, de la passation des marchés et de la gestion du matériel de l'organisme travaille actuellement en

vue d'accorder les autorisations techniques d'ici décembre 2023 et de permettre la consultation des produits offerts ainsi que de leurs caractéristiques en matière d'accessibilité.

Obstacles se rapportant au sous-emploi des personnes en situation de handicap

Le sous-emploi des personnes en situation de handicap présente un obstacle dont ne faisait pas état le premier Plan sur l'accessibilité du CRSH. Le CRSH reconnaît que le nombre de personnes en situation de handicap employées et embauchées au sein de son organisme est inférieur à leur DMT et il prend des mesures pour remédier à la situation. Il pourrait aussi aller un peu plus loin pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap qui évoluent à l'extérieur de son organisme en ayant recours à des approches inspirées de l'approvisionnement social. Selon ces approches, on reconnaît que l'acquisition de biens et de services peut avoir des incidences sociales, économiques, environnementales, culturelles et politiques. Les organismes qui adoptent ce type d'approches privilégient les fournisseurs qui appartiennent à des personnes en situation de handicap ou qui en emploient. Le CRSH examinera la pertinence et la faisabilité de mettre en œuvre un mécanisme de passation de marchés plus équitable, dans la mesure du possible, pour faire l'acquisition de biens, de services et d'installations auprès d'entreprises qui sont détenues ou dirigées par des personnes en situation de handicap ou qui déploient de véritables efforts pour embaucher ces personnes.

Conception et prestation de programmes et de services

Dans son Plan sur l'accessibilité, le CRSH a recensé principalement six éléments qui se rapportent à la prestation de programmes et de services : 1) les exigences aux étapes de l'admissibilité et de la demande de financement; 2) le manque de transparence des mesures d'adaptation, y compris des prolongations de délai; 3) les critères d'évaluation; 4) les « circonstances spéciales », les « interruptions dans la carrière » et les « pièces jointes admissibles »; 5) la charge de travail des membres des comités et les réunions des comités; et 6) les coûts directs de la recherche. En travaillant en étroite collaboration avec son Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (CCACS), l'organisme a été en mesure de mettre à profit les conseils prodigués par ce dernier pour éliminer un plus grand nombre d'obstacles auxquels le heurtent les personnes en situation de handicap au sein de son propre milieu de la recherche. Vous trouverez également ci-après de l'information sur les initiatives menées en collaboration avec le CRSNG.

Obstacles se rapportant aux exigences aux étapes de l'admissibilité et de la demande de financement

Les consultations menées par le CRSH ont révélé que certains domaines de recherche relatifs aux handicaps ne figurent pas dans la Classification canadienne de la recherche et développement (CCRD). Puisque les organismes fédéraux de financement de la recherche ont recours à cette classification pour déterminer les catégories de disciplines, l'absence de certains domaines pourrait avoir une incidence sur le processus d'évaluation des demandes. Le CRSH et les autres organismes collaborent avec Statistique Canada pour remanier la CCRD de manière à tenir compte de cet enjeu et d'autres préoccupations. Une consultation publique a été lancée en août 2023. L'examen de la CCRD devrait être mené à bien d'ici la fin de décembre 2023.

L'un des résultats escomptés du [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI](#) était de faire en sorte que des données détaillées soient disponibles pour faciliter le recensement des obstacles à l'EDI et orienter la prise de décisions relatives aux occasions de financement des organismes subventionnaires. Le CRSH est conscient que son formulaire de déclaration volontaire utilise un libellé désuet qui n'englobe pas toutes les expériences vécues. Au cours des 12 derniers mois, l'organisme a rédigé une charte de projet en vue de mettre sur pied un groupe de travail qui sera chargé d'examiner et de réviser ce formulaire. Ce groupe de travail s'attachera en priorité à encourager la participation en allégeant le fardeau des personnes concernées et à s'assurer que toute modification proposée au formulaire est validée par des membres du milieu qui ont une expérience des sphères concernées.

Obstacles se rapportant au manque de transparence des mesures d'adaptation, y compris des prolongations de délai

Le CCACS a déterminé que le CRSH devait créer, pour la section Accessibilité de son site Web, une page d'accueil qui ferait office de guichet unique donnant accès à toutes les ressources dans le domaine afin de mieux soutenir les membres du milieu de la recherche en quête de mesures d'adaptation. C'est pourquoi l'organisme a créé une nouvelle page d'accueil qui décrit les services particuliers offerts et fournit les coordonnées des personnes-ressources pour tous les aspects de ses programmes et services à un endroit facile à trouver. Cette nouvelle page devait être mise en ligne à la fin de septembre 2023. Pour donner suite aux commentaires reçus de certains membres du milieu et réduire l'usage du terme « mesures d'adaptation », le CRSH a remplacé cette expression par « accessibilité » dans [l'adresse de courriel](#) que les personnes candidates et les pairs évaluateurs peuvent utiliser pour communiquer avec l'organisme en toute confidentialité afin de demander un soutien individuel.

Dans cette optique, le CRSH a également amélioré la signalisation virtuelle dans l'ensemble de son site Web pour diriger les personnes qui utilisent ce site vers la nouvelle page d'accueil et il a facilité l'accès aux instructions relatives à la présentation des demandes de subvention de développement Savoir en les publiant directement dans son propre site Web.

Obstacles se rapportant aux critères d'évaluation

Dans le rapport qu'il a présenté au CRSH ainsi que dans le cadre de plusieurs réunions, le CCACS a indiqué à l'organisme que le recours à des termes comme « évaluation du mérite », « capacité » et « productivité » renforce une perspective capacitiste. L'organisme continue de renforcer sa capacité à utiliser un langage inclusif et analyse l'incidence de ces recommandations sur la terminologie qu'il emploie. En qualité de [signataire de la DORA](#), le CRSH explore par ailleurs les approches qu'emploient d'autres organismes de financement un peu partout dans le monde afin de mettre en place, dans le cadre de l'examen des demandes de subvention, des processus plus équitables pour l'évaluation de la recherche et de la contribution des personnes qui font de la recherche. Les [lignes directrices sur l'évaluation de la productivité des personnes candidates](#), qui s'appliquent dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada, sont un exemple des mesures concrètes déjà prises dans les programmes administrés par le SPIE. De plus, le fonds Nouvelles frontières en recherche, qui a été lancé en 2018, illustre parfaitement les principes de la DORA : l'évaluation met l'accent sur la recherche proposée plutôt que sur les personnes. Jusqu'à présent, les résultats des concours de ce fonds affichent

un taux de réussite égal pour l'ensemble des groupes sous-représentés. En 2023, le CRSH a adopté cette approche pour l'ensemble de ses programmes.

Obstacles se rapportant aux « circonstances spéciales », aux « interruptions de carrière » et aux « pièces jointes admissibles »

Les personnes candidates à une occasion de financement du CRSH peuvent décrire des circonstances de leur vie (souvent appelées « circonstances spéciales » ou « circonstances personnelles ») qui ont eu une incidence appréciable sur leur cheminement universitaire. Cette information figure généralement dans la section « Contributions à la recherche et expérience pertinente » de la demande, même si les instructions du Programme des chaires de recherche du Canada demandent qu'elle soit fournie dans la section « Renseignements détaillés du CV ». En raison du nombre maximal de pages qui est imposé pour faire état des contributions à la recherche et de l'expérience pertinente, l'ajout d'information sur les circonstances spéciales réduisait l'espace disponible pour les autres renseignements que la personne candidate aurait pu vouloir présenter. Afin de lever cet obstacle, le CRSH a ajouté un module distinct pour les circonstances de la vie, qui s'accompagne d'un texte explicatif et ne fait pas partie du module de la proposition de recherche. Tout au long de 2023, l'organisme a lancé ce module pour l'ensemble des occasions de financement qui lui sont propres. Cet ajout représente une première étape des efforts d'élimination des obstacles se rapportant à la communication de l'expérience vécue pour les besoins du processus d'évaluation des demandes. En plus des travaux du SPIE qui portent sur le [Programme des chaires de recherche du Canada](#), le CRSH continue d'explorer des moyens d'accroître et d'améliorer les conseils donnés aux personnes candidates et pour les besoins de l'évaluation de la recherche afin de rendre les évaluations plus équitables. Entre autres, une mise à jour du *Guide des membres de comité d'évaluation du mérite du CRSH* était prévue à l'automne 2023.

Obstacles se rapportant à la charge de travail des membres des comités et réunions des comités

En 2023, dans le cadre du hackathon annuel du CRSH et du CRSNG, le personnel a travaillé à ce projet lancé à l'instigation du personnel sur le terrain au sein ces deux organismes, qui était axé sur la communication sécuritaire des besoins en matière d'accessibilité. Ce projet avait pour objet de recenser, dans l'ensemble des organismes, l'expertise propre à favoriser l'adoption d'une approche sûre, sécuritaire et respectueuse des lois sur la protection des renseignements personnels au bénéfice de tout membre d'un comité qui fait face à des obstacles et souhaite en faire part avant la semaine des délibérations. Ce projet a vu le jour lorsque le personnel a constaté que certaines personnes se heurtaient à des obstacles au cours des délibérations auxquelles elles participaient. Il a pour objet d'aider à mettre en place un processus pour lever les obstacles à l'accessibilité auxquels font face les membres des comités de sélection.

En collaborant avec le CCACS et en menant des consultations auprès du milieu, le CRSH a acquis une expérience et des connaissances précieuses quant à la façon d'organiser et de gérer des réunions accessibles, tant à l'interne qu'à l'externe. Dorénavant, les efforts de l'organisme s'inspireront des leçons dégagées et des pratiques exemplaires – coordination de l'interprétation simultanée vers le français et l'anglais et traduction en temps réel des communications au cours des réunions tenues en mode hybride; réduction de la durée des réunions au moyen du remplacement des longues réunions par deux séances plus courtes ou de l'introduction de pauses supplémentaires; accroissement de la

production de documents écrits et diffusion de ces documents longtemps à l'avance; et solutions assurant à la fois le bilinguisme et l'accessibilité au moment de préparer les documents et de déterminer la formule des réunions.

Obstacles se rapportant aux coûts directs de la recherche

En 2023, le CRSH a consulté le CCACS au sujet des dépenses communes au titre de l'accessibilité. Il souhaitait notamment déterminer s'il était préférable de prévoir pour ces dépenses un mécanisme distinct du processus de demande – en commençant par ajouter une ligne budgétaire séparée dans les formulaires de demande et, le cas échéant, d'établir la façon procéder. Dans le cadre de l'élaboration de son plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité, en plus de mener des consultations à l'interne, le CRSH a commencé à collaborer avec les coresponsables de l'accessibilité au sein du CRSNG afin de trouver des activités particulières que les deux organismes pourraient lancer au cours des années à venir. Ces activités leur permettront d'explorer la façon de mieux soutenir les titulaires de subvention et de bourse afin de couvrir les dépenses au titre de l'accessibilité, à la fois pour eux-mêmes et les personnes qui participent à la recherche.

Collaboration avec le CRSNG

En plus de mener les initiatives susmentionnées, le CRSH et le CRSNG ont commencé à établir un tableau de concordance des mesures – ainsi que des activités connexes – que prévoit leur Plan sur l'accessibilité respectif dans la section consacrée au domaine de la conception et de la prestation de programmes et de services, afin de trouver des possibilités d'accroître leur collaboration et de mettre en commun les leçons dégagées et les ressources. Les organismes espèrent ainsi transmettre un message uniforme au sujet de l'accessibilité dans l'écosystème de recherche canadien.

Certains membres du personnel du CRSH et du CRSNG ont déjà fait la preuve de leur aptitude et de leur détermination à faire progresser les initiatives portant sur l'accessibilité dans l'ensemble de leurs organismes. Le projet de hackathon susmentionné illustre bien cette situation. Il s'agit d'un projet qui a vu le jour à l'instigation du personnel sur le terrain au sein des deux organismes et qui était axé sur la communication sécuritaire des besoins en matière d'accessibilité. Il s'est immédiatement traduit par la création d'une communauté de pratique informelle en matière d'accessibilité, qui permet à ses membres de mettre en commun des ressources destinées à améliorer l'accessibilité au sein du CRSH et du CRSNG. En outre, cette communauté de pratique aidera à renforcer la sensibilisation et les connaissances en ce qui a trait aux personnes en situation de handicap et à faire en sorte que l'accessibilité devienne partie intégrante des pratiques courantes au sein des organismes.

Transports

Les dispositions de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* qui portent sur les transports ne s'appliquent actuellement pas au CRSH en tant que domaine prioritaire. Toutefois, les membres du personnel et du milieu de la recherche des organismes sont parfois appelés à se déplacer pour les besoins de la prestation de services. C'est pourquoi l'organisme a relevé un élément qui peut présenter des obstacles pour les personnes en situation de handicap, à savoir l'idée générale selon laquelle il faut privilégier le moyen de transport le plus économique.

Obstacles se rapportant à la priorité accordée au moyen de transport le moins coûteux

Dans son Plan sur l'accessibilité, le CRSH s'est engagé à explorer des possibilités de tenir compte des considérations relatives à l'accessibilité et des options à cet égard au moment de faire des réservations à des fins de déplacements. En élaborant son plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité et en collaborant davantage avec les parties prenantes internes, l'organisme n'a pas tardé à constater que certaines exceptions, particulièrement pour les personnes en situation de handicap, sont possibles et déjà prises en considération. Néanmoins, il est possible que les personnes responsables de faire les réservations ou d'administrer les subventions de recherche au sein des établissements ne soient pas conscientes de ces cas particuliers.

Le [Guide d'administration financière des trois organismes](#) (GAFTO) offre aux titulaires de subvention et aux établissements administrateurs une ressource exhaustive pour les aider à bien comprendre les principes et les directives qui régissent l'administration post-attribution des subventions accordées par les IRSC, le CRSNG ou le CRSH. Il oblige tous les établissements administrateurs qui acceptent des fonds de l'un de ces trois organismes à déployer des efforts concertés pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures qui aideront à atteindre les objectifs d'EDI dans l'utilisation des subventions afin d'assurer une participation équitable dans le système de recherche. En outre, ce guide souligne et définit le principe selon lequel les dépenses imputables aux subventions doivent être engagées de manière efficace et judicieuse :

Efficace et judicieux : Obtention du résultat escompté avec le souci de réduire les coûts le plus possible en évitant les dépenses inutiles. Il s'agit donc d'envisager les dépenses dans une optique d'utilisation optimale des fonds, ce qui ne signifie pas nécessairement le « coût le plus bas ». Par exemple, une dépense peut s'avérer inutile lorsque le bien ou le service, peu importe son coût, ne permet pas d'obtenir le résultat escompté (ce qui impose un fardeau indu sur les activités financées, par exemple des retards, des dépenses supplémentaires, une perte de temps ou des efforts infructueux en raison de la lourdeur excessive du fardeau administratif).

Pour s'assurer que les établissements administrateurs comprennent et appliquent les principes directeurs en conformité avec les politiques des organismes et éviter de créer des obstacles supplémentaires pour les personnes en situation de handicap, le CRSH élabore actuellement, à l'intention des établissements, un document qui cite des exemples de cas d'utilisation appropriée des subventions. Ce document d'orientation axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion devrait être publié dans le site Web public du CRSNG, au nom des trois organismes subventionnaires, en 2023.

Le CRSH souhaite mieux faire connaître et comprendre, dans l'ensemble de son organisme, les exigences imposées par la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la [Directive sur les voyages](#) du Conseil national mixte. À cette fin, en s'inspirant des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, il énoncera des principes directeurs qui s'appliquent dans le contexte de ces documents pour permettre d'éliminer les obstacles qui se répercutent sur les personnes en situation de handicap. Il devrait s'atteler à cette tâche au cours des prochaines années.

Consultations

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, le CRSH a consulté le RPSH pour la préparation du présent rapport d'étape, principalement en ce qui a trait aux activités internes touchant certains domaines prioritaires recensés dans son Plan sur l'accessibilité, à savoir la culture organisationnelle, l'emploi, l'environnement bâti, les TIC, les communications, l'acquisition de biens, de services et d'installations ainsi que les transports. Les consultations menées auprès des membres du milieu de la recherche de l'organisme portaient sur les activités se rapportant au domaine prioritaire de la conception et de la prestation de programmes et de services ainsi que sur certaines activités relevant des TIC et des communications.

Réseau pour les personnes en situation de handicap

Depuis la publication du Plan sur l'accessibilité du CRSH en décembre 2022, six réunions ont été organisées avec le RPSH. En date d'août 2023, ce réseau commun au CRSH et au CRSNG comptait au plus 15 membres actifs. Les réunions tenues avec le RPSH ont permis à ses membres de tenir des discussions et d'exprimer leurs commentaires concernant les impressions générales par suite de la publication du Plan sur l'accessibilité, l'élaboration du plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité, la tenue d'activités particulières par l'organisme (Politique sur les mesures d'adaptation et procédures connexes, programme Mentorat Plus et procédures d'urgence) ainsi que la préparation du présent rapport d'étape.

Ces réunions se sont déroulées en ligne, sur la plateforme MS Teams, qui a été choisie en raison de ses caractéristiques en matière d'accessibilité. Elles ont été animées par les personnes qui président conjointement le réseau. Les membres ont reçu à l'avance, dans les deux langues officielles, les documents utiles pour la réunion. Les membres ont toujours été invités à s'exprimer dans la langue officielle de leur choix. On leur a simplement demandé de l'annoncer avant de passer d'une langue à l'autre afin que les personnes qui utilisent les sous-titres puissent régler en conséquence leur appareil respectif.

Les consultations consacrées au rapport d'étape 2023 sur l'accessibilité, en particulier, offraient la possibilité de discuter avec le RPSH de divers sujets : langage et terminologie de l'accessibilité et des handicaps, autres obstacles non recensés dans le Plan sur l'accessibilité actuel, progrès réalisés depuis la publication de ce plan et autres éléments qui touchent l'accessibilité au sein de l'organisme et qui, de l'avis des membres, devraient être soulignés dans le rapport ou soulevés auprès de la direction.

Le RPSH a formulé des recommandations sur le langage et la terminologie. Il a notamment recommandé d'éviter un langage renvoyant aux insuffisances ou reposant sur un « modèle du déficit » et de cesser d'utiliser le terme « mesures d'adaptation » (à moins que le contexte ne l'exige, par exemple lorsqu'il est question de la *Politique sur les mesures d'adaptation*). Des membres ont suggéré de présenter dans le rapport d'étape une remarque ou une mise en garde reconnaissant que les personnes en situation de handicap ont généralement des préférences quant à la façon dont on parle d'elles et de leur handicap et précisant que la meilleure façon de procéder consiste généralement à demander quelle est la terminologie qu'elles ont choisie pour parler d'elles-mêmes. Les membres du réseau ont également reconnu les problèmes que pose le traitement de ces éléments en français en soulignant qu'il semble y

avoir encore plus d'opinions divergentes quant à l'acceptabilité de la terminologie française. Les Remarques terminologiques qui figurent dans le présent rapport s'inspirent des recommandations formulées par le RPSH, qui ont par la suite été transmises à l'équipe des Services créatifs de l'organisme au cours des discussions portant sur la révision et la traduction du rapport.

Les membres du RPSH qui participaient à la réunion préparatoire à la production du présent rapport se sont réjouis des mesures prises par le CRSH pour lever les obstacles à l'accessibilité au sein de son organisme. La création du réseau et sa collaboration soutenue avec cette instance montrent que l'accessibilité est prise au sérieux et que la mentalité évolue au sein de l'organisme. Il a été déterminé que certaines activités ont une incidence immédiate et considérable (par exemple la formation sur les caractéristiques en matière d'accessibilité intégrées à la suite Microsoft Office, qui est également considérée comme une activité d'apprentissage que l'on devrait mieux faire connaître à l'interne). Le RPSH a aussi recensé des obstacles supplémentaires, à savoir la difficulté de naviguer dans le site Web du CRSH ainsi que l'insuffisance de l'information concernant expressément l'accessibilité. Certains membres du réseau s'inquiètent du peu de progrès réalisés dans l'élimination de certains obstacles, en particulier dans le domaine prioritaire de l'environnement bâti. D'autres ont soulevé des préoccupations au sujet du changement de culture, qui a été qualifié de lent. Ainsi, des membres signalent que certains collègues ont parfois des commentaires « révoltants » au sujet de handicaps et que la formation présentée comme mettant l'accent sur la santé mentale traite principalement de mécanismes de gestion du stress et fait abstraction de la maladie mentale. Ces exemples montrent qu'il reste du travail à faire pour accroître la sensibilisation et réduire la stigmatisation entourant tous les types de handicaps.

Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique du CRSH

Le Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (CCACS) a été mis sur pied dans le cadre des efforts déployés par l'organisme pour recenser les obstacles se rapportant à la prestation de programmes et de services pendant l'élaboration de son Plan sur l'accessibilité. Grâce à ces consultations soutenues menées au cours de l'année (quatorze réunions virtuelles du CCACS et cinq réunions de groupes de discussion dont faisaient partie un ou plusieurs des treize membres de ce comité), le CRSH a pu recevoir des observations et des recommandations fort utiles pour rendre ses programmes et ses services aussi accessibles que possible. Les personnes qui assurent la présidence et la coprésidence du CCACS ont animé les réunions de ce comité, pour lesquelles le soutien administratif et logistique était assuré par des membres du personnel de l'organisme. Pour ces réunions du CCACS, le CRSH a choisi d'utiliser la plateforme Zoom et d'avoir recours à des interprètes vers l'anglais et le français. Cette façon de procéder lui a permis d'utiliser les services de traduction en temps réel des communications (TTRC) vers les deux langues officielles. Lorsque c'était nécessaire, l'organisme a retenu les services d'interprétation ASL (American Sign Language – Langue des signes américaine) et LSQ (Langue des signes du Québec).

Au cours du processus de consultation mené par le CCACS, il a été question de tous les obstacles recensés dans le Plan sur l'accessibilité du CRSH. Ce comité a apporté plusieurs contributions importantes : il a souligné l'importance d'apprendre les uns des autres et de faire place à l'intersectionnalité, mis en évidence les répercussions négatives de certains termes employés dans le

cadre des programmes du CRSH (par exemple « évaluation du mérite », « capacité » et « productivité »), déterminé la nécessité de créer, pour la section Accessibilité du site Web de l'organisme, une page d'accueil qui ferait office de guichet unique donnant accès à toute l'information sur le sujet; et formulé des commentaires qui ont incité Statistique Canada à mener une consultation sur la Classification canadienne de la recherche et développement. De plus, Andréa Peters, principale auteure du rapport du Comité consultatif, dont elle est aussi la présidente, a présenté au CRSH son lexique qui facilite l'utilisation d'un langage inclusif en français.

Le CRSH a aussi eu recours principalement à trois mécanismes pour consulter le CCACS sur les progrès réalisés. Tout d'abord, il a fourni au Comité consultatif des mises à jour détaillées sur les progrès réalisés et les plans d'avenir et sollicité leurs commentaires à ce sujet au cours d'une réunion tenue en mars 2023. Par ailleurs, le CCACS a présenté un rapport au CRSH en juillet 2023. Ce rapport, que le Comité consultatif a utilisé pour aller au-delà des paramètres du Plan sur l'accessibilité officiel, a été publié dans le site Web du CRSH à l'automne 2023. Le rapport s'inscrit aussi dans le prolongement des efforts que déploie le CRSH pour recenser les obstacles auxquels se heurte la clientèle des programmes et des services externes du CRSH et il recommande des mesures pour les éliminer. L'organisme élabore actuellement sa réponse à ce rapport. Il prévoyait tenir une réunion avec le CCACS en octobre 2023 pour discuter du rapport d'étape.

Au cours de ses discussions avec le CCACS, le CRSH n'a pas tardé à constater que la terminologie et les définitions employées dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* renferment des termes que certains membres du milieu considèrent comme nuisibles. Le Comité consultatif recommande au CRSH d'avoir recours à un modèle social des handicaps selon lequel un handicap résulte de l'interaction d'aspects physiques, sensoriels, neurocognitifs ou psychologiques avec des obstacles qui existent dans l'environnement d'une personne. Le CRSH a l'intention de se pencher sur cette recommandation et de prendre connaissance de la terminologie la plus à jour lorsqu'il examinera les définitions de la notion de handicap et les renvois aux handicaps dans la documentation de ses programmes et services.

Rétroaction

Le CRSH souhaite recueillir la rétroaction des membres de son milieu de la recherche, de son personnel et du grand public par divers canaux – [courriel](#), poste, téléphone et [formulaire en ligne](#), qui permet d'émettre des commentaires de façon anonyme. Des membres du personnel de l'organisme communiquent parfois directement avec la personne responsable de l'accessibilité, en utilisant la plateforme MS Teams, pour lui faire part d'expériences vécues ou signaler des obstacles à l'accessibilité. Les réunions avec le RPSH permettent aussi de recueillir la rétroaction concernant le Plan sur l'accessibilité et les obstacles à l'accessibilité. Toute la rétroaction reçue est conservée pendant sept ans dans les systèmes de l'organisme. En raison du temps nécessaire pour la production du présent rapport, la rétroaction dont fait état la présente section est celle qui a été reçue entre le 1^{er} janvier 2023 et le 14 août 2023. Tous les commentaires reçus après cette période seront traités dans le Rapport d'étape 2024 sur l'accessibilité.

Le formulaire en ligne demande d'abord si la personne qui donne la rétroaction se déclare comme étant en situation de handicap. Il demande ensuite des commentaires sur le processus de rétroaction

proprement dit, les sept domaines prioritaires présentés dans le premier Plan sur l'accessibilité et l'approche adoptée par l'organisme pour mener les consultations sur l'accessibilité ainsi que sur la surveillance et la gouvernance. La personne est ensuite invitée à émettre des commentaires d'ordre général. Le formulaire lui offre aussi la possibilité de transmettre ses coordonnées et d'indiquer si elle est un membre du personnel du CRSNG ou du CRSH. Enfin, il pose les questions suivantes :

- Comment pouvons-nous améliorer l'accessibilité de ce processus de rétroaction?
- Comment pouvons-nous améliorer l'accessibilité du plan même?
- Avez-vous d'autres commentaires ou préoccupations à propos du plan sur l'accessibilité?

Rétroaction reçue

Trois personnes, ayant toutes déclaré être membres du personnel de l'organisme, ont fourni une rétroaction concernant le Plan sur l'accessibilité du CRSH ou des obstacles à l'accessibilité. Une personne a utilisé le formulaire en ligne, une autre a transmis un courriel au CRSH et au CRSNG et la dernière a communiqué directement, sur la plateforme MS Teams, avec la personne responsable de l'accessibilité. Certaines personnes ont contacté le CRSH par téléphone, mais aucun des appels ne concernait un problème d'accessibilité. Des personnes au sein de l'organisme ont communiqué avec la personne responsable de l'accessibilité pour demander des conseils ou une orientation d'ordre linguistique ou, encore, dans le but d'améliorer l'accessibilité dans la production de divers documents.

La rétroaction reçue portait sur les domaines prioritaires de l'environnement bâti (dans le nouvel immeuble de l'administration centrale), des communications ainsi que de la conception et de la prestation de programmes et de services. Certaines personnes ont formulé des commentaires généraux.

Les obstacles mentionnés se rapportaient à des éléments variés : difficultés que présentent l'apprentissage d'une langue seconde et le maintien de ces acquis et incidence éventuelle de ce problème sur la progression professionnelle des personnes ayant des troubles d'apprentissage ou d'autres handicaps; fait que les gabarits utilisés par les organismes ne sont pas pleinement accessibles aux personnes qui emploient un lecteur d'écran ou une autre technologie d'assistance; emplacement des salles fermées à la disposition des membres du personnel de l'organisme et manque de commodités qui s'y trouvent. Ces salles peuvent servir à différentes fins. Elles sont notamment utilisées par les personnes qui allaitent ou doivent utiliser un tire-lait pendant leurs heures de travail ou, encore, par les membres du personnel ayant besoin d'un endroit calme pour diverses raisons (par exemple pour réduire une surcharge sensorielle); et politiques appliquées par l'organisme concernant les personnes qui sont considérées comme des « chercheuses ou chercheurs en début de carrière » et les « circonstances spéciales ».

Différentes améliorations ont été recommandées ou suggérées dans le cadre de la rétroaction reçue : augmentation de la signalisation à afficher dans l'ensemble du nouvel immeuble de l'administration centrale; déploiement d'efforts pour assurer le maintien en poste des membres du personnel en situation de handicap, notamment grâce à la création d'un environnement sécuritaire et accueillant; mise en place d'un mécanisme pour consigner les demandes de mesure d'adaptation présentées par le personnel et déterminer les types de mesures demandées, les réponses et les délais de traitement des demandes; formation pour permettre aux membres des comités d'évaluation par les pairs de discuter

activement de l'accessibilité au cours des réunions d'évaluation; élaboration, par le CRSH, d'un plan d'action pour faire en sorte que ses efforts – notamment en ce qui touche l'EDI et la DORA – soient bien coordonnés et qu'ils donnent des résultats; et mise au point de la SGSTO, entre autres ajout, dans le profil des personnes qui font la recherche, d'une section sur les « congés » et les « circonstances spéciales », que les personnes candidates devraient remplir une seule fois et qui figurerait par la suite dans toutes leurs demandes.

Aucun membre du milieu de la recherche du CRSH n'a utilisé les canaux établis pour offrir une rétroaction concernant le Plan sur l'accessibilité ou les obstacles rencontrés. L'organisme a toutefois reçu énormément de commentaires de la part du Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique, des groupes de discussion qui se sont réunis dans le cadre de la préparation du Plan sur l'accessibilité ainsi que des personnes qui ont communiqué avec le CRSH de façon informelle et à l'adresse de courriel réservée pour les questions d'accessibilité. L'organisme envisagera d'élaborer une diapositive qui sera utilisée dans les présentations pour recueillir les commentaires concernant son Plan sur l'accessibilité et les obstacles rencontrés – par exemple dans le cadre de séances de mobilisation ou d'orientation et d'activités de diffusion s'adressant à des sociétés savantes (notamment au cours du Congrès des sciences humaines).

Utilité de cette rétroaction pour contribuer à faire du CRSH un organisme exempt d'obstacles La personne responsable de l'accessibilité au sein du CRSH reçoit la rétroaction par les divers canaux prévus, en accuse réception, consigne l'information et y donne suite. Dès la réception de la rétroaction, elle la transmet aux bureaux de première responsabilité concernés pour qu'ils soient au courant de la situation et qu'ils donnent une réponse ou prennent des mesures. Durant les réunions, le Comité directeur de l'accessibilité est également informé de la rétroaction reçue, puis ses membres sont invités à y donner suite avec leur équipe respective, s'il y a lieu.

Les obstacles qui sont signalés à l'organisme et les recommandations qu'il reçoit sont saisis dans une feuille de calcul Excel. Le CRSH élabore actuellement un mécanisme pour consigner les réponses. L'organisme utilisera cet outil pendant qu'il poursuivra ses efforts portant sur les activités prévues dans son plan interne de mise en œuvre de l'accessibilité. Les obstacles signalés et les mesures recommandées à l'égard desquels le CRSH n'est pas en mesure d'intervenir pour l'instant seront consignés dans les mises à jour de son Plan sur l'accessibilité en 2025.

Conclusion

Au cours de l'année écoulée, le CRSH a réalisé des progrès considérables dans le recensement d'obstacles à l'accessibilité qui sont susceptibles d'entraîner l'exclusion de personnes en situation de handicap au sein de l'organisme et de limiter ainsi leur progression professionnelle ou leurs possibilités de participer pleinement aux projets et aux activités. Les obstacles à l'accessibilité se répercutent également sur le milieu de la recherche du CRSH, car ils peuvent entraver le processus de présentation des demandes, nuire à la pleine reconnaissance et à la pleine participation des membres des comités consultatifs, des comités de gouvernance ou des comités d'évaluation par les pairs de l'organisme ou, encore, empêcher les personnes candidates d'obtenir une évaluation équitable au cours du processus d'évaluation par les pairs.

Globalement, la préparation du présent rapport d'étape a permis au CRSH de mesurer les progrès réalisés à ce jour sur le front de l'accessibilité, notamment les petites et grandes victoires, de cerner les domaines où les progrès n'ont pas été à la hauteur des attentes et qui exigent des efforts ou des ressources supplémentaires ainsi que de consulter davantage les membres du personnel et du milieu de la recherche concernant l'établissement des priorités et la tenue d'une réflexion critique et créative au sujet de l'accessibilité.

Alors qu'il s'apprête à amorcer la deuxième année de la mise en œuvre de son Plan sur l'accessibilité, le CRSH est reconnaissant des efforts soutenus que déploie son personnel ainsi que de l'expertise, des expériences et des observations que les personnes en situation de handicap mettent généreusement au service de la cause de l'accessibilité. Ces efforts collectifs aident l'organisme dans son cheminement vers l'atteinte de son objectif consistant à devenir d'ici 2040 un organisme exempt d'obstacles.

Annexe A : Acronymes, sigles et définitions

Acronymes et sigles

- ASL : American Sign Language (Langue des signes américaine)
- CCACS : Comité consultatif sur l'accessibilité et le capacitisme systémique
- CCEED : Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité
- CCRD : Classification canadienne de la recherche et développement
- CDA : Comité directeur de l'accessibilité
- CNM : Conseil national mixte
- CRSH : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
- CRSNG : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
- DMT : Disponibilité sur le marché du travail
- DORA : Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche
- EDI : Équité, diversité et inclusion
- EFPC : École de la fonction publique du Canada
- GAFTO : Guide d'administration financière des trois organismes
- IRSC : Instituts de recherche en santé du Canada
- LSQ : Langue des signes du Québec
- PDF : Portable document format (format de document portable)
- RPSH : Réseau pour les personnes en situation de handicap
- SGSTO : Solution de gestion des subventions des trois organismes
- SPIIE : Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements
- TIC : Technologies de l'information et de la communication
- TTRC : Traduction en temps réel des communications

Définitions

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

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.

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

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.

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

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