

Rapport d'étape sur l'accessibilité 2025



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la Ministre de l'Industrie, 2025

No de catalogue : NR1-23F-PDF, ISSN 3111-3273

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada : [Rapport d'étape sur l'accessibilité 2025 pour le Conseil national de recherches du Canada](#)

Also available in English under the title: Accessibility progress report 2025 for the National Research Council of Canada



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

[Canada.ca](#) > [Conseil national de recherches Canada](#) > [Organisation](#) > [Accessibilité](#)

[Voir](#)[Edit](#)[Delete](#)[Historique](#)[Révisions](#)[Traduire](#)

Rapport d'étape sur l'accessibilité 2025 pour le Conseil national de recherches du Canada

Décembre 2025

Sur cette page

[Renseignements généraux](#)

[Domaines fondamentaux](#)

- [Culture organisationnelle et gestion du changement](#)
- [Gouvernance et surveillance](#)

[Domaines relevant de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*](#)

- [L'emploi](#)
- [L'environnement bâti](#)
- [Les technologies de l'information et des communications](#)
- [Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications](#)
- [L'acquisition de biens, de services et d'installations](#)
- [La conception et la prestation de programmes et de services](#)
- [Les transports](#)

[Consultations](#)

Renseignements généraux

Une rétroaction est essentielle pour l'élaboration de nos futurs plans sur l'accessibilité, lesquels s'appuieront sur le plan sur l'accessibilité du CNRC 2023-2025. Les commentaires, les recommandations et les idées de notre personnel et des membres du public représentent une part précieuse de cette rétroaction. Nous nous engageons à documenter et à examiner toute la rétroaction reçue ainsi qu'à répondre aussi rapidement que possible aux préoccupations. Nous accuserons réception de toute rétroaction sur l'accessibilité reçue, à moins qu'elle n'ait été envoyée de façon anonyme.

Exemples de demandes ou de rétroaction possibles :

- Demande d'exemplaires du plan sur l'accessibilité, de rapports d'étape ou du processus de rétroaction;
- Demande de formats alternatifs comme le texte en gros caractères ou le braille;
- Demande d'informations à propos d'un obstacle;
- Commentaires au sujet de la mise en œuvre du plan d'action;

Pour envoyer des commentaires ou soumettre une demande, veuillez remplir le formulaire de rétroaction sur l'accessibilité en ligne. Vous pouvez vous identifier ou conserver l'anonymat. 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-ressource pour le plan sur l'accessibilité du CNRC est la gestionnaire des programmes en milieu de travail.

Téléphone : 613-993-9101

ATS : 613-949-3042

Sans frais : 1-877-NRC-CNRC ou 1-877-672-2672

Courriel : info@nrc-cnrc.gc.ca

Adresse postale

1200, chemin de Montréal

Immeuble M-58, W-103

Ottawa (Ontario) K1A 0R6

Aperçu

Ce rapport d'étape présente les progrès positifs réalisés par le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) depuis la publication du rapport d'étape de décembre 2024. Au cours de l'année écoulée, le CNRC a mené à bien les 13 mesures restantes. Bien que toutes les mesures décrites dans le plan actuel aient été réalisées, nous reconnaissons que cela ne signifie pas que tous les obstacles ont été complètement éliminés. Nous restons déterminés à identifier et éliminer les obstacles systémiques dans le cadre de notre travail continu. Cet engagement guidera l'élaboration et la mise en œuvre de notre prochain plan.

Les domaines fondamentaux sont :

- La culture organisationnelle et la gestion du changement;
- La gouvernance et la surveillance.

Les domaines d'intérêt prioritaires de la Loi sont :

- L'emploi;
- L'environnement bâti;

- Les technologies de l'information et des communications;
- Les communications (autres que les technologies de l'information et des communications);
- L'acquisition de biens, de services et d'installations;
- La conception et la prestation de programmes et de services;
- Les transports.

Domaines fondamentaux

Culture organisationnelle et gestion du changement

Le CNRC s'efforce 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

Mesure 1.1

- 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.

Terminée en septembre 2023

Mises à jour :

- Promotion régulière du plan sur l'accessibilité et du mécanisme de rétroaction par l'intermédiaire du bulletin d'information interne destiné au personnel.
- Lancement d'une campagne d'auto-identification incluant un volet de sensibilisation aux handicaps.
- Mise en valeur des voies de soutien et de rétroaction lors des séances d'accueil et d'intégration des nouveaux employés.
- Élargissement de notre plan de communication afin d'y inclure une formation et une sensibilisation continues, s'appuyant entre autres sur des consultations additionnelles avec le Réseau des employés en situation de handicap du CNRC.

Mesure 1.2

- Mettre en place des programmes de formation adaptés au personnel, aux superviseurs et superviseuses, 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.

Terminée en mars 2025

Mises à jour :

- Les rôles et responsabilités liés au processus rationalisé d'adaptation sur le lieu de travail du CNRC ont été clarifiés et des séances d'information adaptées et accessibles ont été données à l'intention des parties désignées, afin de garantir l'élimination des obstacles à l'inclusivité dans l'environnement de travail. De nouveaux outils et de nouvelles ressources ont été créés pour aider les membres du personnel, les superviseuses et les superviseurs, et les fournisseurs de services du CNRC.

- S'appuyant sur les séances de formation décrites dans les rapports précédents, le CNRC a fait la promotion des séances de formation sur l'accessibilité offertes par l'École de la fonction publique du Canada, et de ressources et trousse d'outils de formation visant à renforcer l'acquisition de compétences en matière d'inclusion en plus de soutenir l'application continue des meilleures pratiques d'engagement en matière d'accessibilité.
- La Stratégie du CNRC pour l'équité, la diversité et l'inclusion (2024-2027) insiste plus particulièrement sur l'amélioration des pratiques d'acquisition de compétences en matière d'inclusion. Dans la poursuite de cet objectif, d'autres séances de formation seront organisées afin d'appuyer les efforts de sensibilisation à l'accessibilité.
- Le CNRC continuera de diffuser des messages clés sur l'accessibilité afin de favoriser la mise en place d'un environnement de travail exempt d'obstacles.

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

Mesure 2.1

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

Terminée en décembre 2024

Mises à jour :

- Définition des responsabilités des partenaires clés relativement à la soumission de rapports sur les progrès et les défis liés à l'accessibilité et la présentation d'une mise à jour annuelle à la haute direction.
- Clarification des responsabilités des prestataires de services quant au soutien à la mise en œuvre des pratiques d'accessibilité et à leur amélioration.
- Outils, ressources et possibilités d'apprentissage offerts aux partenaires clés, y compris aux fournisseurs de services internes, en vue d'améliorer la compétence organisationnelle et de soutenir une approche coordonnée et efficace pour faire progresser les meilleures pratiques en matière d'accessibilité.

Mesure 2.2

- 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.

Terminée en juin 2023

Mises à jour :

- Lancement d'un réseau d'employés en situation de handicap, y compris la définition des modalités de participation en soutien au réseau, ainsi que l'établissement de moyens pour ses membres de participer de façon volontaire aux consultations sur l'accessibilité.
- Renouvellement de notre comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion, organe consultatif qui soutient notre engagement à bâtir un effectif équitable, diversifié, inclusif et accessible.

- Formation d'une communauté de praticiens et praticiennes sur l'innovation inclusive pour rassembler les employés de l'ensemble du CNRC qui travaillent sur des projets et des initiatives touchant à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Établissement du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion du Conseil du CNRC qui fournira des conseils en vue d'aider le CNRC à réaliser de plus importants progrès dans l'atteinte de ses objectifs relatifs à l'attraction, l'embauche et le maintien en poste de membres de groupes privés d'équité, y compris les personnes en situation de handicap.
- Lancement de nombreuses consultations, par l'intermédiaire de différentes voies de communication et de divers formats (ateliers en personne, sondages en ligne, téléphones, courriels et réunions virtuelles offrant diverses fonctions d'accessibilité, tels des sous-titres codés), pour un important projet de rénovation immobilière afin d'intégrer l'accessibilité à la conception de projet.

Mesure 2.3

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

Terminée en décembre 2025

Mises à jour :

- Publication du premier rapport annuel sur les progrès en décembre 2023.
- Publication du deuxième rapport annuel sur les progrès prévue en décembre 2024.
- Publication du dernier rapport annuel en décembre 2025.

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

L'emploi

Le CNRC s'est engagé 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 membres du personnel 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

Mesure 3.1

- Mettre en œuvre et surveiller les objectifs et les mesures pour accroître la représentation et l'embauche de 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 2021–2024.
Présenter des rapports trimestriels sur la représentation et l'embauche aux dirigeants du CNRC.

Terminée en septembre 2022

Mises à jour :

- Définition d'objectifs en matière d'embauche et de représentation pour les personnes en situation de handicap.

- Mise en place de mécanismes de suivi, dont des rapports trimestriels présentés aux cadres supérieurs et un rapport annuel sur les progrès à l'intention du Comité de la haute direction.
- L'objectif du CNRC en matière de représentation des personnes en situation de handicap est 75 % de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) d'ici la fin de mars 2026, et 80 % d'ici la fin de mars 2027. À la fin de septembre 2025, la représentation se chiffrait à 72,4 % de la DMT, soit une augmentation de 10,7 % par rapport à septembre 2023.
- Réalisation de consultations internes avec divers centres de recherche et directions en vue d'accroître la représentation des groupes privés d'équité dans l'effectif du CNRC grâce à des pratiques d'embauche inclusives.
- Poursuite de la révision et de l'élargissement de nos outils et ressources de formation sur l'embauche inclusive.
- Élaboration d'un plan en vue de créer un répertoire de comités de sélection diversifiés qui incluront des personnes en situation de handicap, pour une mise en œuvre prévue à la fin de mars 2024.

Mesure 3.2

- 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 à un emploi à s'identifier comme membre de ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Terminée en mars 2023

Mises à jour :

- Lancement d'une campagne d'auto-identification dans l'ensemble du CNRC, en mettant l'accent sur les personnes en situation de handicap.

- Réalisation de campagnes de sensibilisation internes périodiques et continues sur les handicaps et l'accessibilité.

Mesure 3.3

- 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.

Terminée en janvier 2025

Mises à jour :

- Le CNRC a atteint ses objectifs de représentation des personnes en situation de handicap pour l'exercice 2024-2025. De nouveaux objectifs ont été fixés pour poursuivre sur la voie des progrès réalisés afin de combler les lacunes qui subsistent dans la représentation de ce groupe.
- Utilisation du programme de stages du CNRC destiné aux personnes en situation de handicap pour soutenir les efforts de recrutement.
- Création et diffusion d'un nouveau document sur les ressources disponibles à l'intention des équipes de direction pour les aider à se doter de stratégies et de pratiques de recrutement inclusives qui contribueront à la résorption du déficit de représentation des personnes en situation de handicap. Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion du CNRC (2024-2027).
- Collaboration avec un fournisseur externe afin d'offrir des services de coaching aux superviseuses et superviseurs et afin de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap nouvellement embauchées par l'entremise du programme de stages.

- Participation au salon de l'emploi accessible printanier du Collège Algonquin ayant pour mission de soutenir les activités de sensibilisation et de recrutement des personnes en situation de handicap.

Obstacle 4 : les membres du personnel signalent que la politique et le processus actuels en matière d'adaptation sur le lieu de travail sont longs et difficiles à naviguer

Mesure 4.1

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

Terminée en janvier 2025

Mises à jour :

- Lancement d'un processus rationalisé d'adaptation sur le lieu de travail fondé sur la collaboration, l'empathie et le respect, et axé sur la détection et l'élimination des obstacles empêchant l'adoption de solutions efficaces.
- Élaboration et publication d'un ensemble complet d'outils et de ressources sur l'intranet. Cet ensemble comprend une feuille de route décrivant les 5 étapes du processus d'adaptation sur le lieu de travail; des guides pour entamer la conversation sur les mesures d'adaptation; des guides pour les membres du personnel et les superviseuses et superviseurs; le Passeport adaptation du CNRC pour gérer les demandes et consigner les mesures convenues; une définition claire des rôles et des responsabilités, ainsi qu'un glossaire des principaux termes.
- Organisation de séances d'information à l'intention des fournisseurs de services. Clarification des rôles et responsabilités pour mieux coordonner le soutien dans tous les secteurs de l'organisation.

- Organisation de séances d'information dans les directions et les divisions, et de formation à l'intention des superviseuses et des superviseurs sur le nouveau processus et les nouveaux outils afin de mieux les sensibiliser et de favoriser une mise en œuvre uniforme.

Mesure 4.2

- Établir des normes de service pour les demandes d'adaptation sur le lieu de travail et contrôler les délais de réponse.

Terminée en janvier 2025

Mises à jour :

- Mise en œuvre des normes de service relatives au processus rationalisé d'adaptation sur le lieu de travail. Les délais d'exécution feront l'objet d'une surveillance afin de favoriser l'amélioration continue du processus.

Mesure 4.3

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

Terminée en janvier 2025

Mises à jour :

- Mise en place d'un suivi propre au processus d'adaptation sur le lieu de travail. Les superviseuses et superviseurs consultent maintenant les employés de manière proactive à un moment prédéterminé après la mise en place des mesures pour s'assurer de leur efficacité.
- Ajout d'une section dans le nouveau Passeport adaptation du CNRC où les membres du personnel et les superviseuses et superviseurs peuvent

consigner les demandes formulées et demander des ajustements aux adaptations mis en place après les rencontres de vérification.

- Création d'un compte courriel de soutien pour le processus d'adaptation et promotion du formulaire de rétroaction, afin que les membres du personnel et les superviseuses et superviseurs pensent à l'utiliser pour demander de l'aide pendant le processus, pour donner leurs commentaires et pour assurer le suivi nécessaire.

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

Mesure 5.1

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

Terminée en juin 2023

Mises à jour :

- Lancement du Réseau des employés en situation de handicap du CNRC en juin 2023, lequel se réunit une fois par mois et a établi un cadre de référence et des moyens pour ses membres de participer de façon volontaire aux consultations sur l'accessibilité.

Mesure 5.2

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

Terminée en juin 2023

Mises à jour :

- Promotion du programme de mentorat auprès du Réseau des employés en situation de handicap ainsi que de tous les employés par l'intermédiaire de notre bulletin d'information interne.

Mesure 5.3

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

Terminée en avril 2023

Mises à jour :

- Promotion des services de l'ombud dans notre bulletin d'information interne et durant les séances d'accueil et d'intégration des employés afin que les employés soient conscients des services disponibles ainsi que de l'existence d'un espace de confiance, sécuritaire et impartial où discuter et résoudre les enjeux qui nuisent à leur bien-être au travail.
- Transmission continue d'informations sur les services de soutien et les voies possibles pour soumettre les préoccupations.

L'environnement bâti

Le CNRC s'efforce d'offrir un environnement bâti qui est accueillant et accessible aux employés, aux partenaires et aux membres du public. Notre environnement bâti comprend les immeubles et les espaces de travail.

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

Mesure 6.1

- Acheter les 3 évaluations d'accessibilité restantes pour les bâtiments. En date d'octobre 2022, 54 évaluations de bâtiment avaient été effectuées.

Terminée en décembre 2023

Mises à jour :

- Évaluations d'accessibilité restantes terminées.
- Détermination des aires nécessitant des améliorations, dont des aires de stationnement, des salles de toilettes, des ascenseurs et autres dispositifs élévateurs.
- Élaboration de plans pour éliminer les obstacles cernés en matière d'accessibilité.

Mesure 6.2

- 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 des immeubles afin d'assurer leur accessibilité.

Terminée en décembre 2024

Mises à jour :

- Planification et élaboration d'une approche pour faire participer les employés en situation de handicap en vue du lancement d'un grand projet d'adaptation sur le lieu de travail.
- Réalisation d'une enquête sur l'accessibilité et l'inclusion dont les résultats ont inclus plus de 200 réponses mentionnant des obstacles et des défis associés à des lieux de travail précis, lesquels seront pris en considération en vue de s'assurer que la conception de projet satisfait aux besoins du personnel en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Mesure 6.3

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

Terminée en décembre 2025

Mises à jour :

- Évaluation de solutions logicielles pour cerner et éliminer les obstacles et les lacunes en matière d'accessibilité dans l'environnement bâti.
- Réalisation, une fois les solutions logicielles possibles définies, d'une analyse comparative des plateformes afin d'en évaluer les capacités et les résultats.
- Mise en place d'une solution logicielle pour repérer les obstacles à l'accessibilité de manière proactive.
- L'information pertinente sera versée dans cet outil, ce qui permettra de procéder à l'identification, au suivi et à la correction des lacunes dans l'environnement bâti de manière systématique afin d'améliorer l'accessibilité dans toutes les installations du CNRC.

Mesure 6.4

- 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.

Terminée en décembre 2025

Mises à jour :

- Collecte de données clés sur l'accessibilité auprès des propriétaires des bâtiments où le CNRC loue des locaux pour connaître les lacunes et adopter des stratégies d'action.

- Établissement d'un processus de demande de mises à jour annuelles pour toutes les installations louées par le CNRC dans le but de connaître et corriger les lacunes d'accessibilité.
- Mise en place d'un processus servant à prendre en compte les données concernant les lacunes en matière d'accessibilité et les plans d'action pour les nouveaux locaux que le CNRC envisage de louer afin d'assurer le respect des exigences avant la conclusion des baux.

Les technologies de l'information et des communications

L'accessibilité des technologies de l'information et des communications contribue à garantir un accès sans obstacle aux informations, aux outils et aux ressources numériques pour le personnel et la clientèle. 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

Mesure 7.1

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

Terminée en mars 2024

Mises à jour :

- Formation sur l'accessibilité offerte aux développeurs Web de plusieurs des équipes responsables d'applications organisationnelles.

- Intégration des efforts sur l'accessibilité Web aux rapports d'activités mensuels à la haute direction à des fins de visibilité et de sensibilisation.
- Définition de cours et tutoriels de formation à l'intention des spécialistes des infotechnologies.
- Compilation et promotion de ressources de formation (listes de formations et de cours) à l'intention des spécialistes des infotechnologies, aussi accessibles à l'ensemble du personnel.

Mesure 7.2

- Entreprendre des évaluations périodiques et continues de l'accessibilité de nos sites Web et de nos applications.

Terminée en mars 2024

Mises à jour :

- Imposition de nouvelles exigences relatives à la prise en compte des besoins en matière d'accessibilité et la réalisation d'une évaluation de ces besoins avant le lancement de toute nouvelle application organisationnelle.
- Réalisation de nombreuses évaluations de l'accessibilité Web pour de nouvelles applications ainsi que pour des formulaires et sites Web existants. Réalisation de 27 évaluations complètes ou partielles entre le 1er janvier 2024 et le 18 juin 2024.

Mesure 7.3

- Créer un répertoire des ressources numériques, établir des priorités pour les améliorer et en suivre le progrès.

Terminée en mars 2024

Mises à jour :

- Augmentation du nombre d'entrées dans le répertoire.
- Définition de la portée visée pour le répertoire afin d'y inclure les applications Web et les sites Web.
- Amélioration du processus de mobilisation des partenaires internes en vue de dresser l'inventaire des ressources existantes dans l'ensemble de l'organisation.

Mesure 7.4

- Créer des normes en matière d'exigences à l'égard de l'accessibilité pour les solutions infotechnologiques que nous acquérons.

Terminée en décembre 2023

Mises à jour :

- Lancement d'un nouveau logiciel d'automatisation des processus opérationnels (Process Street) pour l'intégration de considérations relatives à l'accessibilité dans les processus, les procédures et les politiques d'approvisionnement.
- Provision d'outils et de conseils aux agents et agentes d'approvisionnement et à la clientèle en vue de soutenir les pratiques d'accessibilité.

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

Mesure 8.1

- Dresser et publier une liste des logiciels et des outils disponibles pour améliorer l'accessibilité.

Terminée en mars 2024

Mises à jour :

- Publication d'une liste d'outils et promotion auprès du personnel. La liste sera mise à jour suivant les besoins.
- Élaboration d'un plan de communication interne pour accroître la sensibilisation.

Mesure 8.2

- 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.

Terminée en mars 2024

Mises à jour :

- Élaboration d'un formulaire de demande pour cerner et prioriser les demandes de logiciels et de matériel liées à l'accessibilité.
- Élaboration et promotion d'une norme de service pour les demandes infotechnologiques (TI) liées à l'accessibilité.

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

Le CNRC s'engage à donner à son 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 tout le personnel du CNRC et l'ensemble 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

Mesure 9.1

- 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 sur l'accessibilité des produits et des activités de communication.

Terminée en septembre 2025

Mises à jour :

- Recensement de plus de 4 200 pages Web internes et externes non conformes aux lignes directrices sur l'accessibilité.

Mesure 9.2

- Mettre à jour le contenu en ligne non conforme conformément à la nouvelle norme sur les technologies de l'information et des communications.

Terminée en septembre 2025

Mises à jour :

- Mise à jour du contenu en ligne interne et externe pour le rendre conforme à la norme.
- Toutes les (100 %) pages du site Web externe sont conformes en date de septembre 2025.
- En date de septembre 2025, 92 % des pages du site Web interne étaient conformes. Celles qui restent (8 %) seront mises à jour dans le cadre du

processus d'examen prévu. Des versions accessibles de ces pages sont offertes sur demande.

- Suite à la publication de la nouvelle norme relative aux technologies numériques, les travaux déjà réalisés seront réexaminés afin de garantir leur conformité.

Mesure 9.3

- Procéder à des contrôles continus de la qualité de tous les produits de communication.

Terminée en décembre 2025

Mises à jour :

- Élaboration et distribution d'une liste de vérification sur les exigences relatives à l'accessibilité et au langage clair applicables aux produits de communication imprimés et en ligne.
- Conception d'un système qui permet aux utilisateurs d'évaluer la conformité aux exigences d'accessibilité de tout nouveau contenu imprimé ou en ligne avant sa publication.
- Ajout sur notre formulaire de traduction automatique d'une section confirmant qu'un examen de l'accessibilité a été réalisé avant que les documents soient traduits.

Mesure 9.4

- Fournir une formation et un soutien aux spécialistes des communications sur la manière de créer des documents accessibles et sur l'utilisation d'un langage clair et simple.

Terminée en avril 2024

Mises à jour :

- Création et présentation de 7 séances de formation sur l'accessibilité aux spécialistes internes des communications.
- Établissement d'un programme continu de formation en ligne sur l'accessibilité pour les membres du personnel qui travaillent dans le secteur des communications.
- Tenue d'une séance de formation sur le langage clair à l'intention du personnel de la Direction des communications.
- Réalisation de présentations ponctuelles sur l'accessibilité pour d'autres divisions du CNRC.

Mesure 9.5

- Sensibiliser le personnel 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 et superviseuses), pour la préparation et la publication de documentation.

Terminée en décembre 2024

Mises à jour :

- Mise à jour de notre page Web interne sur l'accessibilité avec l'ajout de nouveau contenu et de ressources additionnelles.
- Publication interne de plusieurs articles, lignes directrices et ressources sur l'accessibilité.
- Promotion de l'accessibilité sur la page d'accueil de notre intranet, selon les besoins. Hausse considérable de la sensibilisation à l'accessibilité (hausse des visites de 18 % depuis avril 2024).

Mesure 9.6

- 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.

Terminée en janvier 2024

Mises à jour :

- Détermination des possibilités (journées ou événements précis) pour accroître la sensibilisation à l'accessibilité et aux ressources connexes.
- Transmission interne d'informations et de ressources pour la rédaction de documents et de matériel accessibles.
- Orientation fournie au personnel et aux superviseurs et superviseuses sur les meilleures pratiques en matière d'accessibilité, y compris sur le langage clair, la création de documents accessibles et l'organisation de réunions et d'événements inclusifs.
- Promotion de formations et d'initiatives pertinentes sur l'accessibilité, dont celles offertes par l'École de la fonction publique du Canada et le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada.
- Élaboration et distribution d'une liste de vérification des exigences relatives à l'accessibilité et au langage clair applicables aux produits de communication imprimés et en ligne.
- Élaboration et distribution à l'ensemble du personnel de modèles Microsoft Office accessibles pour les rapports, les présentations et d'autres types de documents.

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

Le CNRC s'efforce de faire en sorte que l'accessibilité soit prise en compte dans tous les processus d'approvisionnement de notre organisation, c'est-à-dire 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 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

Mesure 10.1

- 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.

Terminée en décembre 2023

Mises à jour :

- Conception et ajout d'un module sur l'accessibilité à notre programme interne de formation sur l'approvisionnement pour les nouveaux employés et les employés existants.
- Participation du personnel de l'approvisionnement à une séance de formation sur les normes et les ressources en matière d'accessibilité présentée par un spécialiste de l'approvisionnement du gouvernement du Canada.

- Participation des employés responsables de l'accessibilité en approvisionnement à une formation sur l'accessibilité, les aménagements et les technologies informatiques adaptatives.

Mesure 10.2

- 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.

Terminée en décembre 2024

Mises à jour :

- Création d'une bibliothèque de politiques et de guides pour aider les agentes et les agents d'approvisionnement à conseiller les membres du personnel qui ont des responsabilités en matière d'approvisionnement.
- Conseils intégrés au processus d'approvisionnement afin de permettre aux agents et agentes d'approvisionnement de prendre en compte l'accessibilité dans leurs pratiques et procédures.
- Déploiement du logiciel Process Street, qui permettra aux spécialistes de l'approvisionnement d'intégrer de nouveaux outils et ressources pour soutenir les efforts associés aux meilleures pratiques en matière d'accessibilité.
- Les prochaines étapes incluent un suivi de la conformité à cette mesure. Un tableau de bord sera créé pour faire le suivi des processus d'approvisionnement en fonction de considérations relatives à l'accessibilité.

Mesure 10.3

- Veiller à ce que les agents d'approvisionnement 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.

Terminée en décembre 2023

Mises à jour :

- Mise à jour et distribution d'un guide, d'un formulaire et de critères d'évaluation relatifs aux exigences en matière d'accessibilité à l'intention des agents d'approvisionnement.
- Élaboration et distribution d'une liste de vérification pour aider les équipes internes à déterminer les documents requis.

Mesure 10.4

- 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.

Terminée en décembre 2023

Mises à jour :

- Élaboration d'une liste de vérification de l'accessibilité et de l'inclusion pour la location d'installations et l'organisation d'événements hors site.

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

Mesure 11.1

- Examiner tous les documents d'approvisionnement internes et externes pour confirmer leur conformité aux exigences des Règles pour

l'accessibilité des contenus Web.

Terminée en décembre 2023

Mises à jour :

- Création d'un tableau de bord pour le suivi et la surveillance des documents devant être mis à jour afin de les rendre conformes aux exigences des Règles pour l'accessibilité des contenus Web.
- Examen, évaluation et priorisation des documents nécessitant une mise à jour.

Mesure 11.2

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

Terminée en décembre 2024

Mises à jour :

- Quarante-huit (48) documents d'approvisionnement externes ont été ciblés et évalués afin de les harmoniser aux normes sur l'accessibilité.
- Création d'une feuille de suivi pour consigner la structure, la typographie, les liens Web et les éléments non textuels et multimédias des documents afin de faciliter la gestion des changements requis.
- Les nouveaux documents seront conformes aux normes sur l'accessibilité ainsi que soumis à un processus d'examen afin d'en assurer l'accessibilité. Le nouveau plan continuera de soutenir cette action.

La conception et la prestation de programmes et de services

Le CNRC s'engage à rendre accessibles tous les programmes et services qu'il offre. La conception et la prestation des programmes et services seront d'abord axées sur le Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada. 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 services

Mesure 12.1

- 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.

Terminée en mars 2024

Mises à jour :

- Collecte des données de 2022-2023 du CNRC dans le répertoire des services du SCT relativement aux mesures passées et futures pour améliorer l'accessibilité des services, ce qui inclut l'examen des sites Web, l'affichage de documents en ligne dans des formats accessibles et les formations internes.
- Définition des meilleures pratiques d'accessibilité mises en place par d'autres ministères ou organismes à vocation scientifique en vue

d'appuyer la conception future des services.

- Présentation des résultats de ces exercices à un comité de direction sur la gestion des services du CNRC pour soutenir notre approche de gestion des services et continuer à l'améliorer.
- Travail avec des propriétaires de service en vue de définir les étapes additionnelles requises pour améliorer et prioriser l'accessibilité de tous nos services.

Mesure 12.2

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

Terminée en décembre 2024

Mises à jour :

- Recommandations formulées par des experts-conseils sur les principaux documents et produits de communication permettant d'améliorer l'accessibilité.
- Examens de l'utilisation de formulations inclusives, de liens et de documents accessibles, et de mesures d'adaptation pour l'accessibilité sur le site Web.

Mesure 12.3

- Créer un programme pilote pour sensibiliser le personnel du Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada 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.

Terminée en mars 2023

Mises à jour :

- Élaboration, lancement et réalisation par le Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada de programmes pilotes de formation internes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (microapprentissages en ligne fondés sur des scénarios accessibles à partir de n'importe quel appareil et de n'importe quel endroit, ainsi qu'une série de conférences), portant entre autres sur des thèmes tels que l'inclusion des personnes en situation de handicap et la réduction des biais en embauche.
- Après avoir suivi le programme d'apprentissage en ligne, 80 % des participants ont indiqué être plus susceptibles d'intervenir s'ils sont témoins d'un biais ou de discrimination.
- Élaboration en cours par le Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada d'un plan de mise en œuvre pour offrir la formation en ligne à tous ses employés, ainsi qu'une formation sur les compétences en communication et en mobilisation à l'intention d'équipes précises.

Mesure 12.4

- 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 présentant un trouble du spectre de l'autisme.

Terminée en mars 2025

Mises à jour :

- Aide financière versée à 5 employeurs pour qu'ils mettent en œuvre des pratiques d'embauche inclusives et des environnements de travail favorisant l'intégration des personnes neurodivergentes au sein de leur

entreprise. Une enveloppe de 65 000 \$ pour l'exercice 2024-2025 a été consacrée à ce projet.

Mesure 12.5

- Le Programme d'aide à la recherche industrielle du Conseil national de recherches du Canada évaluera les technologies d'assistance telles que la technologie du téléscripneur (ATS), 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.

Terminée en décembre 2025

Mises à jour :

- Exploration et évaluation de différentes technologies d'assistance permettant d'offrir des solutions accessibles aux entreprises souhaitant entrer en contact avec le PARI. Des recommandations sur les meilleures pratiques permettant d'assurer l'amélioration continue et l'accessibilité seront présentées à la haute direction.

Les transports

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

Consultations

La consultation des personnes en situation de handicap est essentielle pour bâtir un lieu de travail accessible. Tout au long de la mise en œuvre de notre plan et des initiatives connexes, nous avons priorisé ces consultations

afin de nous assurer que les voix des personnes en situation de handicap et des membres d'autres groupes en quête d'équité continuent à guider nos efforts.

Principale consultation menée durant la dernière année :

- Afin de soutenir la mise en œuvre d'un processus rationalisé d'aménagement, nous avons consulté le Réseau des employés en situation de handicap du CNRC ainsi que le Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Leur contribution a joué un rôle fondamental dans l'élaboration d'un processus rationalisé plus accessible et plus inclusif. Les obstacles dont ces personnes nous ont fait part, les besoins d'autres ressources et les occasions de collaboration ont été intégrés à la conception du processus pour qu'il réponde aux attentes et soit efficace.

Commentaires

Au cours de l'année écoulée, nous avons tenu compte des commentaires formulés par les membres du personnel et par les réseaux au sein du CNRC ainsi que de ceux exprimés sur le formulaire sur l'accessibilité pour concentrer notre action et établir les mesures qui seront incluses dans la prochaine itération du plan d'accessibilité. Nous continuerons de faire la promotion du formulaire de commentaires sur l'accessibilité et garderons ouvertes les lignes de communication avec le personnel pour que les mesures prises répondent aux besoins et favorisent un milieu de travail accessible.

Conclusion

L'achèvement du Plan d'accessibilité 2023-2025 du CNRC constitue une étape importante dans notre transformation en organisation plus inclusive et exempte d'obstacle. Au cours des trois dernières années, ce plan nous a servi de feuille de route et de gouvernail dans l'adoption de mesures adaptées.

Ce plan nous a également permis d'approfondir notre compréhension du concept d'accessibilité, d'établir de nouveaux partenariats, de moderniser les pratiques qui rythment nos lieux de travail et d'engager des conversations avec les gens dans le contexte d'expériences concrètes afin que nous puissions nous guider à une diversité de voix. Nous avons été à même de constater les changements que peut apporter une approche raisonnée de l'accessibilité au sein d'une organisation.

À l'heure de tourner la page sur notre plan et de nous projeter dans l'avenir, nous nous efforçons de poursuivre dans la voie des leçons apprises, en maintenant notre élan et notre engagement à offrir un milieu de travail et une culture où l'accessibilité fait intrinsèquement partie de l'organisation et où toutes les personnes peuvent s'épanouir. Nous vous invitons à prendre connaissance de notre nouveau Plan d'accessibilité 2026-2028 qui porte nos engagements renouvelés envers l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à des mesures concrètes, des objectifs mesurables et un meilleur recentrage sur l'abolition des obstacles existants.

Date de modification :

2025-12-22