



Copyright Board
Canada

Commission du droit
d'auteur du Canada

Plan sur l'accessibilité

COMMISSION DU DROIT D'AUTEUR DU CANADA
2023-2025

Canada

This document is also available in English under the title: Copyright Board of Canada
Accessibility Plan 2023-2025

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution commerciales sont interdites sans l'autorisation écrite de la Commission du droit d'auteur du Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Commission du droit d'auteur du Canada
56, rue Sparks, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0C9
Téléphone : 1-833-860-7131
Télécopieur : 613-952-8630

Courriel : secretariat@cb-cda.gc.ca

Site Web : www.cb-cda.gc.ca

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

N° de catalogue lu121-10F-PDF
ISSN 2817-2132

Table des matières

Contexte	3
A. Généralités	5
Approche en matière d'accessibilité.....	5
Processus de rétroaction	8
B. Domaines prioritaires désignés dans la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>	8
1. Emploi.....	8
2. Environnement bâti.....	10
3. Technologies de l'information et des communications (TIC).....	10
4. Communications autres que les TIC.....	11
5. Approvisionnement en biens, en services et en installations	12
6. Conception et prestation de programmes et de services	12
7. Transports.....	13
C. Consultations	13
D. Mise en œuvre, surveillance et production de rapports	14
E. Glossaire.....	14

Plan sur l'accessibilité pour la Commission du droit d'auteur du Canada

Contexte

En juillet 2016, le gouvernement du Canada a consulté plus de 6 000 Canadiens afin de déterminer ce qu'un Canada accessible signifiait pour eux. Ces consultations ont donné lieu au dépôt, en juin 2018, du projet de loi C-81, Loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles. La *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040, est entrée en vigueur en juillet 2019. Pour atteindre cet objectif, toutes les organisations du gouvernement du Canada doivent définir, éliminer et prévenir de façon proactive les obstacles dans les sept (7) domaines prioritaires suivants :

- l'emploi;
- l'environnement bâti (immeubles et espaces publics);
- les technologies de l'information et des communications;
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
- l'approvisionnement en biens, en services et en installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport (les compagnies aériennes, ainsi que les fournisseurs de transport ferroviaire, routier et maritime qui traversent les frontières provinciales ou internationales).

L'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 révélait qu'un Canadien sur cinq (6,2 millions) âgé de 15 ans et plus avait une ou plusieurs incapacités qui limitaient ses activités quotidiennes.

Selon les données obtenues relativement à l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice financier 2017 à 2018, 5,3 % des employés de l'administration publique centrale déclarent être des personnes handicapées. Ces statistiques indiquent que la fonction publique a de la difficulté à attirer et à maintenir en poste des personnes handicapées, malgré les nombreux candidats disponibles dans le marché du travail. Le même rapport révèle non seulement que le taux de promotion des personnes handicapées diminue depuis dix ans, mais aussi que le pourcentage d'embauche de personnes handicapées demeure inférieur à la disponibilité des membres de ce groupe au sein de la population active. En outre, les résultats de Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 indiquent que le taux de harcèlement des employés qui déclarent être des personnes handicapées est largement supérieur (18 %) à celui des employés qui ne déclarent pas être des personnes handicapées.

Compte tenu de tous ces facteurs, la fonction publique dans son ensemble doit, plus que jamais, s'affairer à améliorer la représentation au sein de son effectif et veiller à ce que les personnes handicapées puissent participer pleinement et valablement à leur milieu de travail. La [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)¹ (la « Stratégie ») présente une vision dont l'objectif est de devenir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde.

Principes directeurs de la Stratégie

- Rien à propos de nous sans nous – les personnes handicapées sont impliquées dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie.
- Collaboration – les organisations du gouvernement du Canada travaillent en collaboration les unes avec les autres, avec les agents négociateurs et avec d'autres organismes publics, privés et sans but lucratif.
- Durabilité – la stratégie accorde la priorité aux mesures qui auront un impact durable.
- Transparence – la stratégie est élaborée et mise en œuvre de façon transparente, et les organisations du gouvernement du Canada rendent compte ouvertement et de façon transparente de leurs efforts pour éliminer les obstacles.

Objectifs de la Stratégie

Cinq objectifs ont été déterminés comme étant essentiels à la réalisation de la vision :

1. Emploi – améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées.
2. Environnement bâti – améliorer l'accessibilité.
3. Technologie – rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous.
4. Services – fournir aux fonctionnaires les outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles.
5. Culture – bâtir une fonction publique accessible.

Outre la publication du premier Plan sur l'accessibilité des organisations du gouvernement du Canada, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* comprend les exigences suivantes en matière de planification et de rapports qui sont énoncées ci-dessous.

- **Préparer et publier des plans sur l'accessibilité**
 - Établir des plans sur l'accessibilité visant à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires concernant leurs :
 - politiques;
 - programmes;
 - pratiques;
 - services.
 - Mettre à jour les plans de l'organisation tous les trois (3) ans ou conformément au règlement.
 - Consulter les personnes handicapées pendant l'élaboration et la mise à jour des plans de l'organisation.
- **Établir un processus de rétroaction**
 - Renforcer les capacités internes afin de recevoir et de traiter la rétroaction sur l'accessibilité au sein de l'organisation.
- **Préparer et publier des rapports d'étape**
 - Produire régulièrement des rapports d'étape décrivant les mesures que l'organisation a prises pour mettre en œuvre ces plans sur l'accessibilité, y compris la rétroaction reçue et la façon dont l'organisation en a tenu compte.

- Consulter les personnes handicapées lors de la préparation des rapports d'étape.

Ces exigences contribuent à veiller à ce que l'accessibilité soit une priorité constante et à ce que toutes les organisations du gouvernement du Canada améliorent et mettent en œuvre continuellement une conception inclusive, et cherchent à faire en sorte que l'accessibilité existe par défaut. La responsabilité de l'accessibilité ne sera plus confiée aux personnes handicapées, mais plutôt à tous les groupes fonctionnels des organisations du gouvernement du Canada. Le gouvernement du Canada établira des mécanismes proactifs pour traiter systématiquement la question de l'accessibilité dès le départ.

A. Généralités

La Commission du droit d'auteur du Canada (« la Commission ») est un organisme de réglementation et un tribunal administratif indépendant responsable d'établir les redevances à verser pour l'utilisation d'œuvres protégées par le droit d'auteur lorsque la gestion de ces droits est confiée à une société de gestion collective. Par les décisions qu'elle rend sur les projets de tarifs qui lui sont proposés, la Commission contribue à définir les paramètres économiques qui encadrent le cycle d'utilisation des œuvres protégées par le droit d'auteur.

La Commission est un organisme de très petite taille comptant 25 employés à temps plein; et la vice-présidente exerce les fonctions de première dirigeante aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Approche en matière d'accessibilité

Les principes directeurs énoncés dans la Stratégie – rien à propos de nous sans nous, collaboration, transparence, durabilité – sont au cœur de l'approche qu'applique la Commission pour son premier Plan sur l'accessibilité officiel (le « Plan »). Ces principes reflètent également la vision exprimée dans la [Lettre sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion](#)ⁱⁱ qu'a publiée la Commission en 2021. Cette vision prévoit l'établissement d'une culture d'inclusion qui valorise la diversité et qui combatta différents obstacles systémiques susceptibles d'entraver une pleine participation à la Commission et à ses activités.

« **Rien à propos de nous sans nous** » – La Commission emploie actuellement des personnes qui déclarent être handicapées, lesquelles représentent plus de 10 % de son effectif total. Cependant, comme notre équipe ne compte que 25 employés, cela représente peu de gens. Par conséquent, la Commission appliquera une approche à deux volets pour veiller à ce que le plan demeure à jour et pertinent pour les futurs employés de la Commission.

- Premièrement, les actions et les engagements décrits dans le premier Plan de la Commission s'appuient sur les résultats que des organisations de plus grande taille ont obtenus des suites de leurs engagements et de leurs travaux de recherche, et reflètent ainsi les leçons retenues et les pratiques exemplaires adoptées par un plus grand échantillon représentatif des personnes handicapées au sein de la fonction publique. En consultation avec des tribunaux administratifs fédéraux de plus grande taille et avec le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économiqueⁱⁱⁱ (ISDE), la Commission a relevé les obstacles suivants :

- le manque de compréhension des handicaps et des obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées;
 - la réticence de certains employés à déclarer être des personnes handicapées ou le manque de sensibilisation à cet égard;
 - la réticence de certains employés à déclarer être des personnes handicapées pour demander des mesures d'adaptation;
 - les gestionnaires n'utilisent pas ou n'examinent pas précisément les options de dotation ou les outils permettant d'accorder la priorité aux personnes handicapées;
 - parmi les obstacles couramment relevés qui entravent la pleine participation des personnes handicapées se trouvent les réunions, les ressources et les documents inaccessibles (y compris des courriels, des sites Web internes, des renseignements liés au travail, des logiciels); la langue utilisée est aussi souvent inaccessible dans les communications internes et externes;
 - il existe un manque d'expertise interne en ce qui concerne la création ou l'acquisition d'outils et de documents accessibles, ou la direction de réunions accessibles;
 - le fardeau de trouver des solutions et des mesures d'adaptation possibles revient souvent aux employés, particulièrement en ce qui concerne l'équipement de TI;
 - la longueur et le manque de clarté des processus encadrant l'acquisition d'équipement, de logiciels et d'outils adaptés ou ergonomiques;
 - l'absence d'un processus officiel visant à fournir en temps opportun des formats de rechange et du soutien à la communication à la demande d'un utilisateur ou d'un employé;
 - l'accessibilité n'est pas délibérément prise en compte lorsque de nouvelles politiques ou pratiques sont instaurées;
 - les initiatives de changement visent généralement à régler des problèmes relevés au lieu de prendre en compte l'accessibilité dès la conception;
 - parallèlement à l'adoption et au perfectionnement d'un milieu de travail hybride, il est maintenant possible de réévaluer l'environnement bâti dans le cadre de la planification du retour au travail en présentiel.
- Deuxièmement, en s'appuyant sur le premier Plan aux fins de mobilisation et de consultation, la Commission créera des possibilités de dialogue particulièrement avec ses propres employés qui déclarent être des personnes handicapées, et d'une façon plus générale, avec l'ensemble des employés de la Commission. Les activités de mobilisation permettront d'accroître la sensibilisation et de favoriser une participation entière et inclusive grâce à laquelle il sera possible d'enrichir et de mettre en œuvre le premier Plan. Entre autres, tous les employés de la Commission recevront des directives et suivront une formation sur l'accessibilité, les mesures d'adaptation et les obstacles courants auxquels sont confrontées les personnes handicapées.
 - Un champion de l'accessibilité a été nommé parmi les employés en poste qui déclarent être des personnes handicapées afin de promouvoir les objectifs et les actions de la Commission, et d'ouvrir la voie à une sensibilisation et à une rétroaction permanentes. Le champion, dont le travail s'inscrit dans ses engagements en matière de rendement, comptera directement sur le soutien de la secrétaire générale, à titre de cadre

supérieure désignée de la Commission responsable de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion.

- Cet engagement permettra aussi d'assurer une rétroaction sur le Plan et ses premiers résultats pour veiller à ce que les lacunes particulières et les enjeux hautement prioritaires pour les membres du personnel de la Commission soient pris en compte adéquatement.

Collaboration et leadership – Compte tenu de sa très petite taille, la Commission ne peut pas atteindre seule ses objectifs en matière d'accessibilité. Elle ne peut pas non plus espérer instaurer une culture inclusive durable sans compter sur un solide réseau lui permettant d'échanger de l'information, des idées et des expériences.

Pour remédier à cette situation, au début de l'année 2023, la Commission se joindra à trois communautés de pratique pour élargir son réseau et apporter les points de vue et les expériences de ses propres employés aux discussions fédérales élargies à différents niveaux :

- le champion de l'accessibilité de la Commission participera activement aux travaux d'ISDE axés sur les personnes handicapées et à ceux de la communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité, dans le cadre desquels il favorisera l'échange d'information et de pratiques exemplaires entre la Commission et ces réseaux. Le champion de l'accessibilité examinera également des réseaux de personnes handicapées auxquels pourraient avoir accès les employés de la Commission, comme la taille de celle-ci ne lui permet pas de créer un réseau efficace à l'interne;
- la secrétaire générale, à titre de cadre supérieure désignée de la Commission responsable de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, participera activement au groupe de rétroaction sur l'accessibilité d'ISDE et continuera de communiquer avec des collègues d'autres organismes de petite taille et tribunaux administratifs fédéraux afin d'échanger des leçons retenues et des pratiques exemplaires, et trouver d'éventuels domaines de collaboration;
- la vice-présidente et première dirigeante de la Commission mettra à profit son rôle de présidente du Conseil des chefs et cheffes de tribunaux fédéraux pour sensibiliser les gens à cette question et pour faciliter l'échange de pratiques exemplaires pour améliorer l'accès à la justice dans l'ensemble du système de justice administrative fédéral.

Transparence et durabilité – Depuis trois ans, la Commission réitère son engagement envers l'amélioration de l'efficacité, de la prévisibilité et de la transparence dans l'ensemble de ses pratiques et procédures judiciaires. La mise en œuvre de changements organisationnels importants à cet égard a nécessité du temps, un leadership engagé et une mobilisation continue de tous les intervenants de la Commission.

Le Plan sur l'accessibilité de la Commission a été créé dans le même esprit : reconnaître l'importance générale d'établir, en collaboration avec les employés de la Commission, sa communauté interministérielle et ses intervenants, une culture organisationnelle favorisant en permanence un environnement accessible attrayant pour une diversité d'employés et

d'intervenants, y compris des personnes handicapées. Une culture inclusive est au cœur d'un changement transformateur et durable.

Compte tenu de sa très petite taille et de ses capacités limitées, la Commission doit souvent s'adapter à des pressions imprévisibles et à des enjeux pouvant mener à un changement de priorités et une réorientation des efforts. Ces circonstances sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'échéancier de certaines activités concrètes planifiées, qui sont décrites ci-dessous. Malgré la souplesse dont elle doit faire preuve, la Commission ne fera aucun compromis en ce qui a trait à la transparence et s'engage à effectuer régulièrement des activités de surveillance et à produire des rapports sur ses progrès, de la façon décrite ci-dessous.

Processus de rétroaction

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exige que les organisations établissent un processus ministériel pour recevoir et traiter la rétroaction concernant la mise en œuvre du plan d'accessibilité. La Commission a intégré à son site Web des voies de rétroaction pour la population et ses employés.

La Commission s'efforce constamment de s'améliorer et vise à offrir des services accessibles à ses employés, collaborateurs et intervenants. La secrétaire générale et le champion de l'accessibilité de la Commission seront responsables de surveiller et d'évaluer régulièrement la rétroaction, d'en faire part à leurs communautés de pratique interministérielles et de présenter des rapports trimestriels à la réunion de la direction de la Commission pour veiller à ce que la rétroaction soit prise en compte dans les plans, si possible.

Si vous avez des questions, une rétroaction ou des suggestions, veuillez communiquer avec la Commission de l'une des façons suivantes :

- envoyer un courriel au secrétaire général, à l'adresse secretariat@cb-cda.gc.ca;
- téléphoner à la Commission, au 1-833-860-7131
- envoyer la rétroaction par courriel, à l'attention du secrétaire général, Commission du droit d'auteur du Canada, 56, rue Sparks, 8^e étage, Ottawa, Ontario K1A 0C9;
- envoyer la rétroaction par télécopieur, au 613-952-8630;
- soumettre une rétroaction anonyme au moyen du [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité | Commission du droit d'auteur du Canada](https://cb-cda.gc.ca/fr/accessibilite/formulaire-de-retroaction-sur-laccessibilite) (au <https://cb-cda.gc.ca/fr/accessibilite/formulaire-de-retroaction-sur-laccessibilite>).

B. Domaines prioritaires désignés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

La présente section donne un aperçu de la façon dont la Commission prévoit de mettre en œuvre la Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada et atteindre les objectifs de celle-ci, et les résultats que la Commission espère obtenir avant la prochaine version du plan.

1. Emploi

La Commission prévoit mettre en œuvre les initiatives pangouvernementales de façon à augmenter la représentation des personnes handicapées dans tous les groupes professionnels et à tous les niveaux. Ainsi, il est prioritaire d'éliminer et de prévenir les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des personnes handicapées. La

Commission se concentrera d'abord sur trois obstacles à l'emploi couramment relevés au cours de consultations internes dans différents ministères :

- dans l'ensemble, les handicaps sont généralement mal compris – il est nécessaire d'accroître la sensibilisation et la mobilisation pour que la Commission devienne un milieu de travail plus accessible;
- les gestionnaires ne comprennent pas nécessairement comment répondre aux besoins des personnes handicapées au moment de la dotation et comment soutenir les personnes handicapées;
- les employés sont souvent réticents à déclarer être des personnes handicapées.

La Commission prendra les mesures suivantes pour éliminer ces obstacles :

- renforcer la confiance et la sensibilisation à l'accessibilité au sein de l'organisation par les moyens suivants :
 - désigner son premier champion de l'accessibilité qui fera participer les réseaux interministériels, les employés de la Commission et les équipes responsables à la mise en œuvre des engagements énoncés dans le plan et à l'atteinte des objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*;
 - ajouter une formation connexe axée sur le gouvernement du Canada à son plan de formation obligatoire pour tous les employés pour l'exercice 2023-2024;
 - promouvoir les activités et les outils offerts auprès de tous les employés, y compris des employés handicapés, dans l'ensemble du gouvernement fédéral;
 - mobiliser les personnes handicapées et tous les employés de la Commission pour établir une culture d'amélioration continue favorisant la diversité et l'inclusion avant le début de l'exercice financier 2023-2024. Entre autres, intégrer à la réunion de la direction une discussion trimestrielle sur les progrès réalisés en ce qui a trait aux engagements de la Commission en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité;
- lancer de nouveaux outils et de nouvelles ressources contribuant à la mise en œuvre d'une approche sûre et soutenue visant à reconnaître et à valoriser les personnes handicapées dans le milieu de travail par les moyens suivants :
 - promouvoir l'auto-identification dans MesRHGC lorsque cette fonction sera offerte pour assurer l'exactitude du portrait de la représentation au sein de la Commission;
 - instaurer le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)^{iv} à titre d'outil de communication permettant aux membres du personnel et aux gestionnaires d'échanger des renseignements sur les mesures d'adaptation et d'adopter une approche « d'approbation par défaut » de telles mesures;
 - continuer de promouvoir des modalités de travail souples répondant aux besoins diversifiés de tous les employés tout en respectant les obligations du gouvernement du Canada et les exigences organisationnelles. Entre autres, continuer de réévaluer les modalités de travail et les besoins au moins une fois par année (les ententes de télétravail sont signées annuellement).

Responsables : Services ministériels, champion de l'accessibilité et secrétaire générale, direction

2. Environnement bâti

Le lieu de travail peut comporter différents obstacles pour les personnes handicapées, comme l'absence de dispositifs d'ouverture automatique des portes, l'affichage inadéquat et des restrictions sur le plan de l'espace. Les personnes qui ont répondu au premier sondage sur l'élaboration de la stratégie fédérale ont également mentionné que les lieux de travail ne tiennent pas compte des incapacités invisibles, comme la sensibilité à des facteurs environnementaux, la douleur chronique, l'anxiété et l'autisme.

La Commission reconnaît l'importance d'avoir un lieu de travail accessible pour soutenir les personnes ayant différentes incapacités. Depuis deux ans, la Commission offre des évaluations ergonomiques des espaces de télétravail, fournit à tous les employés de l'équipement ergonomique au bureau et à la maison revoit la conception des bureaux sur le lieu de travail afin de répondre aux différents besoins des employés réintégrant un modèle de travail hybride à la suite de la pandémie de COVID-19.

La Commission reconnaît qu'il en reste beaucoup à faire. Ainsi, elle prendra les mesures suivantes :

- examiner ses plans relatifs à la sécurité et aux ressources afin qu'ils soient « inclusifs par conception » et « accessibles par défaut » par les moyens suivants :
 - achever son examen du plan d'urgence et d'évacuation en tenant compte de l'accessibilité et veiller à ce que les employés connaissent les procédures à suivre, y compris à qui s'adresser s'ils ont besoin d'un soutien supplémentaire,
 - adopter, en consultation avec les employés, une liste de vérification de la conception inclusive comportant des facteurs liés à l'accessibilité (y compris la sécurité, l'ergonomie et l'affichage),
 - au moyen de la liste de vérification de la conception inclusive, établir une procédure normale pour examiner les espaces de travail et les aires communes, et discuter avec la direction des installations ou de Services publics et Approvisionnement Canada pour veiller à ce que le lieu de travail réponde aux besoins des employés et aux exigences en matière d'accessibilité.

Responsables : Services ministériels, direction

3. Technologies de l'information et des communications (TIC)

Depuis mars 2020, les employés de la Commission font principalement du télétravail à temps plein et avec l'aide d'ISDE, la Commission offre et fournit des technologies de l'information et des communications (TIC) accessibles avec plus ou moins de succès. Plus précisément, deux obstacles à l'accessibilité ont été soulevés au sein de la Commission et sont ressortis de différentes consultations ministérielles :

- les défis auxquels sont confrontés les membres du personnel et ceux de notre très petite équipe des services ministériels lors de la recherche de solutions et de mesures d'adaptation possibles pour l'équipement de technologie de l'information (TI);
- le manque de sensibilisation et de compétences des employés en ce qui a trait à la création de contenu accessible et à la production de documents accessibles.

Maintenant que la transition vers un milieu de travail hybride est officiellement en cours, la Commission prendra les mesures suivantes :

- instaurer les capacités nécessaires pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans le domaine des TIC par les moyens suivants :
 - assurer directement la liaison avec le [Programme d'accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée](#) (AATIA) de Services partagés Canada (SPC) et participer, dans la mesure du possible, au [Projet pilote de service de bibliothèque de prêt](#) de SPC pour favoriser un accès rapide à des mesures d'adaptation à court terme, à des technologies adaptées, à des services et à des outils pour les employés de la Commission,
 - désigner des outils et des mesures de soutien pour des TIC accessibles que le personnel de la Commission ou les commissaires utilisent ou pourraient utiliser dans le contexte du renouvellement du protocole d'entente pour les services de TI fournis par ISDE.

Responsables : Services ministériels

4. Communications autres que les TIC

La Commission s'engage à s'assurer que toutes ses communications, internes ou externes, sont accessibles et offertes dans des formats de rechange en temps opportun. Elle s'engage entre autres à s'assurer que les communications et les produits offerts au public soient en langage clair et soient publiés conformément aux normes d'accessibilité.

La Commission a déjà mis en œuvre des initiatives à cette fin, pour soutenir la mise en œuvre de ses priorités en matière d'**accès à la justice**, comme les suivantes :

- formation parrainée par la Commission pour tous les employés et les commissaires sur la rédaction de décision en langage clair pour les tribunaux administratifs;
- révision complète du contenu et de la conception du site Web public de la Commission pour veiller à ce qu'il soit facilement accessible, formulé en langage clair et conforme aux lignes directrices sur l'accessibilité qu'applique le gouvernement du Canada;
- mise en œuvre de nouvelles procédures pour veiller à ce que les publications en ligne (rapport annuel, plan ministériel, rapport sur les résultats ministériels) respectent les lignes directrices sur l'accessibilité qu'applique le gouvernement du Canada.

En outre, depuis peu, la Commission publie davantage de documents en ligne pour favoriser au maximum la transparence de ses pratiques. Toutefois, il n'existe actuellement aucun processus officiel pour répondre aux demandes internes ou externes visant à obtenir en temps opportun des formats de rechange et du soutien à la communication. La Commission privilégie aussi depuis 2020 une approche hybride pour ses audiences. Pour prévenir et éliminer les obstacles systémiques à l'accessibilité liés à ses nouvelles initiatives, la Commission prendra les mesures suivantes :

- adopter des procédures internes et établir clairement des responsabilités pour faire en sorte que les communications publiques soient en langage clair et que tous les documents soient offerts conformément à la dernière version des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG), ainsi qu'à la [Norme sur l'accessibilité des sites Web^v](#) et à la [Norme sur l'interopérabilité du Web^{vi}](#) du gouvernement du Canada;
- élaborer une boîte à outils sur l'accessibilité pour les employés de la Commission afin de soutenir l'accessibilité du contenu, des documents et des réunions par défaut dans l'objectif de mobiliser les intervenants internes et externes;

- collaborer avec d'autres tribunaux administratifs fédéraux et élaborer de nouvelles lignes directrices sur l'accessibilité pour les audiences hybrides à la Commission.

Responsables : Services ministériels et greffe

5. Approvisionnement en biens, en services et en installations

Avec un budget de fonctionnement total d'environ 800 000 \$ par année, la Commission acquiert relativement peu de biens et de services. Cela dit, la Commission contribuera, dans la mesure du possible, à veiller à ce que les biens et les services acquis soient conçus pour être accessibles afin que les Canadiens handicapés puissent les utiliser sans adaptation. La Commission a ainsi fait l'acquisition d'équipement de bureau qu'elle a choisi en tenant compte des normes d'accessibilité, reconnaissant que les employés partageront les espaces de travail et devront être en mesure d'ajuster l'équipement en fonction de leurs propres capacités et besoins. La Commission a également offert à ces employés des évaluations ergonomiques en plus de leur donner accès à de l'équipement ergonomique, qu'ils travaillent dans les bureaux de la Commission ou à partir de leur domicile.

Pour prévenir et éliminer les obstacles systémiques à l'accessibilité liés à ces nouvelles initiatives, la Commission prendra les mesures suivantes :

- assurer la liaison avec le [Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible](#)^{vii} de Services publics et Approvisionnement Canada pour obtenir des directives sur les façons de s'acquitter des nouvelles obligations relatives à la prise en compte de l'accessibilité dans l'approvisionnement;
- intégrer une liste de vérification des facteurs d'accessibilité dans les modèles de justification des approvisionnements de la Commission pour veiller à ce qu'ils soient pris en compte dans toutes les activités d'approvisionnement.

Comme il l'est souligné ci-dessus, la lenteur du processus d'approvisionnement d'équipement adapté et le manque de soutien à cet égard font partie des obstacles à l'accessibilité souvent relevés par les fonctionnaires. Dans le cadre de sa participation à court terme au [Projet pilote de service de bibliothèque de prêt](#) (voir ci-dessus), la Commission prendra les mesures suivantes :

- assurer le suivi du calendrier et de l'achèvement en ce qui a trait aux demandes d'adaptation pour mesurer la rapidité d'accès à l'équipement et aux outils accessibles.

Responsables : Services ministériels

6. Conception et prestation de programmes et de services

La Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada lance à toutes les organisations fédérales le défi d'évaluer leurs programmes, en consultation avec les personnes handicapées, pour cerner et éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées dans l'objectif, d'une part, d'intégrer l'accessibilité aux nouvelles politiques et aux nouveaux programmes, et d'autre part, de recueillir des données sur la satisfaction des clients du point de vue des personnes handicapées.

Selon les consultations menées auprès d'organisations fédérales de plus grande envergure, voici les obstacles courants dans ce domaine :

- l'accessibilité n'est pas prise en compte de façon systématique ou transparente lorsque de nouvelles politiques ou pratiques sont instaurées;
- il est problématique de régler des problèmes relevés au lieu de prendre en compte l'accessibilité dès la conception.

À l'heure actuelle, la Commission n'agit pas de façon proactive pour recueillir ou chercher à obtenir de l'information sur les besoins de ses clients en matière d'accessibilité ou d'adaptation. Elle n'intègre pas non plus des critères d'accessibilité dans ses politiques et pratiques internes. La Commission prendra les mesures suivantes pour éliminer et prévenir les obstacles dans ce domaine :

- lors des prochains examens des politiques internes et externes, intégrer des pratiques et des règles visant à éliminer les obstacles et à faciliter l'accès pour les personnes handicapées. Cela comprend les processus de renouvellement des protocoles d'entente de la Commission avec d'autres ministères pour de nombreux services internes, dont la dotation, la classification, les relations de travail, la gestion financière, etc.;
- établir des procédures officielles pour offrir ses publications aux employés ou au grand public dans des formats de rechange, sur demande;
- préparer, à l'intention des intervenants qui souhaitent prendre part aux activités de la Commission relatives aux tarifs et à l'octroi de licences, une directive standard prévoyant qu'il est nécessaire de définir tôt dans le processus toute exigence en matière d'accessibilité sur laquelle la Commission doit se pencher avec les participants;
- inclure des facteurs relatifs à l'accessibilité et des questions à cet égard dans les prochaines consultations des intervenants sur les processus de la Commission.

Responsables : Services ministériels et greffe

7. Transports

Ce domaine prioritaire de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ne s'applique pas à la Commission. Cependant, l'engagement de la Commission à utiliser davantage les audiences hybrides devrait favoriser l'accessibilité des audiences et la participation des personnes handicapées qui auraient autrement de la difficulté à utiliser un moyen de transport pour se rendre dans la salle d'audience de la Commission, qui se trouve au centre-ville d'Ottawa.

C. Consultations

Comme il l'est souligné dans la section A du présent plan, la Commission est déterminée à faire participer dès maintenant les personnes handicapées à la conception et à la mise en œuvre de ses plans d'accessibilité pour veiller à ce que leurs expériences et points de vue uniques et utiles soient pris en considération et respectés.

Compte tenu de ses ressources limitées, du fait qu'elle compte 25 employés seulement et du petit nombre d'employés déclarant être des personnes handicapées, la Commission a pris la décision de préparer la première version de son Plan sur l'accessibilité et d'utiliser celui-ci pour mener une consultation interne significative. Par conséquent, le Plan s'appuie sur la rétroaction formulée dans le cadre de vastes consultations menées au sein de ministères de plus grande envergure, particulièrement ISDE, qui est le partenaire de portefeuille de la Commission. L'obtention d'une rétroaction plus diversifiée pour orienter les discussions internes contribuera à l'accessibilité de l'organisation pour les employés et les intervenants actuels et éventuels de la

Commission. La première activité de la Commission consistera donc à faire participer ses quelques employés qui déclarent avoir un handicap, ainsi que tous les employés (séparément), à l'établissement des priorités et à la définition des actions dans le Plan.

D. Mise en œuvre, surveillance et production de rapports

Pour que l'accessibilité reste une priorité constante au sein du gouvernement, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* impose aux entités réglementées de préparer et de publier des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de leurs plans sur l'accessibilité. Ces rapports d'étape doivent être préparés en consultation avec des personnes handicapées, présenter la rétroaction obtenue (le cas échéant) et préciser comment cette rétroaction a été prise en compte.

Le premier rapport d'étape de la Commission sera publié au cours de l'exercice financier 2024-2025. Il comprendra un tableau de bord sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, qui servira d'outil transparent pour faire un compte rendu des progrès concrets accomplis dans la réalisation des engagements énoncés dans son Plan sur l'accessibilité au cours des deux premières années, y compris un compte rendu de la rétroaction continue des employés de la Commission.

Comme l'indique le règlement, les organisations du gouvernement du Canada doivent publier un plan révisé tous les trois (3) ans. Ainsi, le premier plan sur l'accessibilité révisé de la Commission sera publié en décembre 2025.

E. Glossaire

Accès à la justice

Approche de justice qui place les personnes au cœur de la primauté du droit du Canada en leur donnant accès à l'information, aux programmes et aux politiques.

Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée

Le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada offre une vaste gamme de services, contre recouvrement des coûts, pour faciliter l'intégration des employés handicapés, blessés et ayant des besoins ergonomiques qui doivent accéder aux systèmes, aux programmes, à l'information, aux ordinateurs et aux ressources informatiques.

Obstacles

« Signifie 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. »

Handicap

« Signifie une 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. »

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada contribue à éliminer les obstacles que rencontrent les candidats et les employés handicapés de la fonction publique fédérale en leur permettant d'obtenir les outils, les services de soutien et les mesures dont ils ont besoin pour donner leur plein rendement et réussir au travail. Le Passeport facilite le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des personnes handicapées. Le Passeport facilite la mobilité des employés entre les organisations du gouvernement du Canada. Le Passeport suit les employés et il s'agit d'un document évolutif qui peut être mis à jour tout au long de leur carrière.

« Rien à propos de nous sans nous »

Principe directeur du gouvernement du Canada visant à affirmer qu'aucun représentant ne devrait établir de politique sans la participation entière et directe de membres du groupe touché par cette politique.

Projet de modernisation de l'auto-identification

En septembre 2020, le Secrétariat du Conseil du Trésor a lancé le projet de modernisation de l'auto-identification pour améliorer la précision, la profondeur et la portée des données dans l'ensemble du gouvernement. Ce projet a examiné des moyens de réduire la stigmatisation associée à l'auto-identification pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. À la suite de consultations et de recherches approfondies, un nouveau questionnaire a été conçu en collaboration avec des employés d'une variété de réseaux axés sur la diversité.

Notes de fin

ⁱ Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada – Canada.ca](#).

ⁱⁱ [Lettre sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, 2021.](#)

ⁱⁱⁱ La Commission du droit d'auteur fait partie du portefeuille du ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie, et compte sur le soutien du ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique pour certaines responsabilités ministérielles.

^{iv} [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada – Canada.ca](#).

^v Norme sur l'accessibilité des sites Web du gouvernement du Canada, [Norme sur l'accessibilité des sites Web](#).

^{vi} Norme sur l'interopérabilité du Web du gouvernement du Canada, [Norme sur l'interopérabilité du Web](#).

^{vii} [Achat de produits accessibles – Promouvoir les objectifs socioéconomiques, accroître la concurrence et favoriser l'innovation – Mieux acheter – Achats et ventes – SPAC \(https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca\).](#)