

SERVICE ADMINISTRATIF
DES TRIBUNAUX JUDICIAIRES

RAPPORT D'ÉTAPE

SUR LE PLAN D'ACCESSIBILITÉ

2023

Service administratif des tribunaux judiciaires – Rapport d'étape sur le plan d'accessibilité 2023

This document is also available in English under the title: Accessibility Plan Progress Report 2023.

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 à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Service administratif des tribunaux judiciaires.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Service administrative des tribunaux judiciaires
90 Sparks
Ottawa ON Canada K1A 0H9

Email: accessibility-accessibilite@cas-satj.gc.ca

© Service administratif des tribunaux judiciaires, 2023

No de cat. JU17-11F-PDF (fichier PDF, français)
ISSN 2818-1905

Ce document est disponible sur le site internet du Service administratif des tribunaux judiciaires à l'adresse suivante : https://www.cas-satj.gc.ca/fr/publications/plans_d%E2%80%99accessibilite/rapport-detape-2023.shtml

Table des matières

Message de l'administratrice en chef et première dirigeante.....	4
Renseignements généraux.....	4
Contactez-nous.....	4
Demande de formats substitués	5
Pour nous faire part de votre rétroaction	5
Introduction.....	5
Mise à jour sur les progrès réalisés dans les domaines prioritaires.....	6
La culture	6
L'emploi.....	7
L'environnement bâti	9
Les technologies de l'information et des communications (TIC)	9
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications	10
L'acquisition de biens, de services et d'installations	11
La conception et la prestation de programmes et de services.....	12
Le transport	13
Consultations	13
Comment nous avons consulté.....	13
Ce que nous avons entendu.....	14
Rétroaction	15

Message de l'administratrice en chef et première dirigeante

En décembre 2022, nous avons publié notre [Plan d'accessibilité 2022-2025](#) qui énonça les mesures spécifiques que nous prendrions pour identifier et éliminer les obstacles à l'accessibilité, tout en veillant à ne pas en créer de nouveaux. Ce plan, qui est le premier du genre à être mis en œuvre au Service administratif des tribunaux judiciaires (SATJ), reflète notre engagement à soutenir la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) et à faire du Canada un pays sans obstacles d'ici 2040.

J'ai le plaisir maintenant de vous présenter notre premier rapport d'étape sur le plan d'accessibilité. Dans ce rapport, nous décrivons les progrès que nous avons réalisés à ce jour en fonction des objectifs identifiés dans notre plan d'accessibilité. Les objectifs concernent tous les domaines prioritaires identifiés dans la LCA, notamment l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications, les communications, l'acquisition de biens, de services et d'installations, la conception et la prestation de programmes et de services, ainsi que le transport. Nous avons également choisi d'inclure la culture comme domaine prioritaire supplémentaire, étant donné l'importance de favoriser un lieu de travail dans lequel chaque individu comprend l'importance de l'accessibilité et joue un rôle actif dans la création et le maintien d'un environnement sans obstacles.

Je suis fière de dire qu'au cours de la dernière année, nous avons fait des progrès tangibles quant à l'identification et l'élimination des obstacles, tout en reconnaissant que nous avons encore du travail à faire. À mesure que nous avançons dans la mise en œuvre de notre plan triennal, nous continuerons à apporter des améliorations concrètes et mesurables qui garantissent que nous favorisons un environnement diversifié, inclusif et accessible à tous.

Darlene Carreau
Administratrice en chef et première dirigeante

Renseignements généraux

Contactez-nous

Nom de l'organisme

Service administratif des tribunaux judiciaires (SATJ)

Personne-ressource et adresse postale

Gestionnaire, Diversité, inclusion et antiracisme

Division des ressources humaines

Service administratif des tribunaux judiciaires

90, rue Sparks, bureau 910-20
Ottawa (Ontario) K1A 0H9

Numéro de téléphone : 613-567-7010

Le service ATS est disponible par le biais du service Relais par téléscripteur de Bell en composant le 711 et en fournissant notre numéro à un téléphoniste du service Relais par téléscripteur de Bell qui agit comme intermédiaire pour rendre possibles les appels. Pour obtenir des instructions détaillées, vous pouvez consulter le site [Service Relais par téléscripteur de Bell | Services d'accessibilité | Bell Canada](#).

Adresse courriel :
accessibility-accessibilite@cas-satj.gc.ca

Demande de formats substitués

Pour demander le présent rapport d'étape, notre [plan d'accessibilité](#) ou notre [processus de rétroaction](#) dans un format substitut, veuillez nous contacter en utilisant l'une des méthodes décrites ci-dessus.

Pour nous faire part de votre rétroaction

Vous pouvez contacter le gestionnaire, Diversité, inclusion et antiracisme en utilisant l'une des coordonnées indiquées ci-dessus. Vous pouvez également nous transmettre vos commentaires de manière anonyme en remplissant le [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#).

Pour plus de détails sur notre processus de rétroaction et pour lire nos énoncés de confidentialité, veuillez consulter la page [Processus de rétroaction sur l'accessibilité](#) et la page [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#).

Introduction

Le Service administratif des tribunaux judiciaires (SATJ) s'est engagé à promouvoir l'accessibilité et à contribuer à rendre le Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. Afin de respecter notre engagement, nous avons publié, en décembre 2022, notre premier plan d'accessibilité – le [Plan d'accessibilité 2022-2025](#) – conformément aux exigences énoncées dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) et le *Règlement canadien sur l'accessibilité* (le Règlement).

La LCA et le Règlement prévoient que « l'entité réglementée publie le rapport d'étape [...] au plus tard à l'anniversaire de la dernière date limite pour la publication d'une

version de son plan sur l'accessibilité, pour chaque année pendant laquelle ne tombe pas une date limite pour la publication d'une version de son plan sur l'accessibilité¹ ». Par conséquent, en collaboration avec le groupe de travail sur le Plan d'accessibilité du SATJ, nous avons élaboré ce premier rapport d'étape annuel sur le Plan d'accessibilité 2022-2025 du SATJ. Les commentaires recueillis lors des consultations avec les personnes en situation de handicap y ont aussi été incorporés. Ce rapport décrit les progrès réalisés à l'égard des mesures qui doivent être prises dans les différents domaines prioritaires, comme il est énoncé dans notre plan d'accessibilité triennal. Ces domaines prioritaires sont les suivants :

- la culture;
- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications (TIC);
- 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;
- le transport.

Nous sommes fiers de dire que nous avons réalisé des progrès tangibles. Toutefois, il nous reste encore beaucoup à faire alors que nous continuons de déployer des efforts pour rendre notre organisation exempt d'obstacles pour tous.

Mise à jour sur les progrès réalisés dans les domaines prioritaires

La culture

Nous poursuivons activement nos efforts à la réalisation de notre objectif visant à « promouvoir une culture d'inclusion au SATJ où l'accessibilité est comprise, favorisée et intégrée dans tous les domaines », et à la mise en œuvre de mesures connexes, comme il est précisé dans le Plan d'accessibilité 2022-2025.

La haute direction et les différentes divisions du SATJ ont collaboré afin d'envoyer des messages de sensibilisation à tous les employés et de promouvoir des événements et des activités d'apprentissage sur l'accessibilité, la diversité, l'inclusion et l'équité. Quelques exemples de communications envoyées à tous les employés figurent dans la section intitulée « [Les communications, autres que les TIC](#) ».

¹ [Règlement canadien sur l'accessibilité](#)

De plus, en novembre 2022, nous avons lancé un carrefour sur l'accessibilité sur l'intranet du SATJ, qui comprend du matériel d'apprentissage et des ressources sur l'accessibilité et l'inclusion. Le carrefour continue d'être promu régulièrement.

La Division des ressources humaines (DRH) a également offert à tous les employés, y compris ceux qui occupent des postes de direction, un accès à des outils et à de la formation sur la diversité et l'inclusion, en mettant l'accent sur les thèmes tels que les préjugés inconscients, les microagressions et les pratiques d'embauche inclusives. En plus des cours offerts par l'École de la fonction publique du Canada, qui ont été fréquemment promus et qui sont énumérés dans le carrefour sur l'accessibilité, la DRH a également offert une formation sur la lutte contre l'oppression et sur comment agir contre les biais inconscients dans les processus de sélection.

De plus, la DRH a fourni des outils, des stratégies et un soutien aux gestionnaires relativement aux demandes et conversations concernant les mesures d'adaptation et les handicaps. La division élabore actuellement du matériel de formation connexe et une stratégie en matière de santé mentale visant à déstigmatiser les handicaps, et à soutenir la santé et la sécurité psychologiques.

Les travaux entrepris à l'égard de la culture demeurent une priorité permanente pour le SATJ et seront couverts dans le rapport d'étape de 2024.

L'emploi

Afin de respecter notre engagement à l'égard du domaine prioritaire de l'emploi, nous avons pris des mesures concrètes pour « promouvoir et mettre en œuvre des pratiques des ressources humaines accessibles afin d'accroître le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des personnes en situation de handicap » comme stipulé dans le plan d'accessibilité.

Pour atteindre cet objectif, il était essentiel d'examiner nos programmes, nos politiques et nos pratiques, de cerner les obstacles à l'emploi rencontrés par les groupes désignés² au titre d'équité en matière d'emploi, et de déterminer les causes de tout écart de représentation. Par conséquent, nous avons effectué une étude des systèmes d'emploi (ESE), qui a consisté à mettre à profit les résultats de l'analyse de l'effectif et à procéder à un examen approfondi des politiques, des programmes et des pratiques du SATJ visant à identifier les obstacles susceptibles d'entraver les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés, y compris les personnes en situation de handicap. Des consultations faisaient également partie de la méthodologie de l'ESE. L'ESE a donné lieu à des recommandations qui nous ont permis de définir des objectifs, des initiatives et des actions visant à améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap. Nous en avons tenu compte dans notre Plan stratégique sur la diversité et l'inclusion 2022-2025 et dans notre Plan

² [Section 2 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) - Les quatre (4) groupes désignés comprennent les personnes en situation de handicap.

d'équité en matière d'emploi 2023-2026, qui comprennent des objectifs liés à l'embauche de personnes en situation de handicap.

Afin de favoriser la confiance et d'améliorer l'exactitude de la représentation pour mieux influencer nos plans d'action et nos stratégies, un processus d'auto-identification sera mené au SATJ conformément au lancement du nouveau processus d'auto-identification du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. En prévision du lancement, la DRH poursuit activement la coordination des mesures et des changements à prendre en considération pour la mise en œuvre. Les résultats de ce nouveau processus permettront d'orienter les prochaines étapes vers la mise à jour des plans d'action.

Les mesures consistant à examiner les processus d'embauche du SATJ, y compris les évaluations du point de vue de l'accessibilité visant à éliminer les obstacles, ont été achevées en juin 2023. Conformément à l'orientation et aux outils fournis par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), la DRH et les gestionnaires chargés de l'embauche au sein du SATJ ont travaillé en étroite collaboration pour préparer la mise en œuvre des modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, lesquelles sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Ces modifications législatives s'inscrivaient dans le cadre de plusieurs mesures qui ont été introduites pour éliminer les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à un groupe en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap. Par conséquent, les gestionnaires chargés de l'embauche sont maintenant tenus d'évaluer toutes les méthodes d'évaluation qu'ils utilisent dans le cadre d'un processus d'embauche (p. ex., entrevues, examens écrits, etc.) afin de déterminer si elles présentent ou créent des préjugés et des obstacles. Si des préjugés et des obstacles sont identifiés, les gestionnaires chargés de l'embauche doivent déployer des efforts raisonnables pour les éliminer ou atténuer leur incidence.

Afin de répondre à ces nouvelles exigences, qui permettent des pratiques d'embauche plus inclusives, le SATJ a consulté d'autres ministères pour trouver des pratiques exemplaires; et un groupe de discussion a aussi été formé au sein de notre organisation pour travailler sur ce sujet. Par conséquent, la page Web des services de dotation du SATJ a été mise à jour avec des liens vers des outils et des guides sur l'identification et l'atténuation des préjugés et des obstacles, lesquels sont fournis par la CFP. Afin d'assurer la conformité aux nouvelles exigences, un formulaire d'attestation a été élaboré. Ce formulaire obligatoire indique que les gestionnaires ont examiné leurs outils et leurs pratiques d'évaluation afin de relever les possibles préjugés et obstacles, et qu'ils ont pris les mesures nécessaires pour les éliminer ou en atténuer leur impact. De plus, les conseillers en dotation ont suivi une formation appropriée afin de fournir un soutien, des conseils et une orientation uniformes aux gestionnaires chargés de l'embauche.

De plus, la DRH continue de promouvoir l'importance d'embaucher des candidats qualifiés à partir de programmes tel que le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. La division fournit aux gestionnaires chargés de l'embauche des renseignements actualisés, communiqués par la CFP, au sujet des nouvelles cohortes de candidats disponibles et qualifiés.

En ce qui concerne le passeport d'accessibilité en milieu de travail du Gouvernement du Canada, la DRH encourage les gestionnaires à assister aux séances de formation et d'information qui s'y rapportent. La DRH examine également le processus d'adaptation en milieu de travail et définit des responsabilités et des rôles clairs au sein de l'organisation afin d'établir un processus simplifié en vue du lancement numérique du passeport dans la fonction publique.

Les travaux dans le domaine prioritaire de l'emploi se poursuivent et les progrès supplémentaires réalisés à l'égard de cette priorité seront intégrés dans le rapport d'étape de 2024.

L'environnement bâti

La Division des services immobiliers et administratifs continue de collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada et la Division des services de sécurité du SATJ afin d'assurer la réalisation de notre objectif visant à « s'assurer que les locaux du SATJ à l'échelle du Canada sont accessibles et dépourvus d'obstacles pour les employés et les clients ».

Dans le cadre du Programme national de modernisation des installations judiciaires (PNMIJ) du SATJ, les exigences en matière d'accessibilité du portefeuille font l'objet d'une évaluation. Cela permettra de cerner et de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration de l'accessibilité. L'évaluation tiendra compte des personnes à mobilité réduite ou qui ont des problèmes de mobilité non visibles.

Au cours de l'exercice 2023-2024, le SATJ a amorcé un travail de mobilisation auprès d'un expert tiers en accessibilité, qui examinera de façon indépendante le portefeuille actuel du SATJ et les conceptions proposées dans le cadre du PNMIJ afin de s'assurer que les locaux du SATJ partout au Canada sont accessibles et exempts d'obstacles pour les employés et les clients. La première vague du PNMIJ devrait être achevée au cours de l'exercice 2027-2028.

La Division des services de sécurité du SATJ a examiné les plans d'évacuation du point de vue de l'accessibilité. La gestion des urgences du SATJ, et plus particulièrement son portefeuille d'évacuation, comprend des plans d'évacuation personnalisés pour les employés qui ont besoin d'aide pendant une évacuation.

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

Depuis la publication du Plan d'accessibilité 2022-2025 du SATJ, le Secteur des services numériques (SSN) continue de progresser vers la réalisation de son objectif visant à « s'assurer que les solutions digitales offertes aux employés du SATJ et au public soient accessibles ».

Par exemple, le SSN continue de travailler avec l'équipe des communications pour améliorer l'accessibilité du site Web du SATJ destiné au public et veiller à ce que les publications demeurent accessibles alors qu'elle se prépare à une migration plus

importante vers un nouveau site Web, dont le lancement est prévu au cours de l'exercice 2024-2025.

Le SSN continue de fournir de l'équipement de technologies de l'information (TI) conformément aux demandes de mesures d'adaptation; et, comme priorité pour l'exercice 2023-2024, le SSN a commencé à se préparer à la mise en œuvre d'un nouveau système de billetterie. Le nouveau système assurera qu'il y ait un mécanisme de signalement plus fiable et permettra d'identifier les améliorations à apporter au processus.

Le SSN a fourni du matériel éducatif sur la façon de rendre les produits de la suite Microsoft Office de 2016 accessibles à l'aide de la fonction de vérification de l'accessibilité de la suite. Avec l'introduction éventuelle d'Office 365, une actualisation de ce matériel sera fournie dans le cadre du projet. Au fur et à mesure qu'il introduit de nouvelles TI adaptatives, le SSN continuera de chercher des occasions pour conseiller et informer les utilisateurs internes et externes lorsque de nouveaux outils seront disponibles.

Le SSN a planifié des mesures de dotation pour l'exercice 2023-2024 afin de renforcer le programme de gestion de la qualité. Cela permettra de mieux répondre aux besoins de mises à l'essai de l'accessibilité et de passer à une approche de conception de services axée sur la recherche et la conception des utilisateurs, ce qui assurera que les produits futurs tiennent compte de l'accessibilité.

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

L'équipe des communications a progressé dans la réalisation de son objectif consistant à « s'assurer que tous les produits de communication internes et externes sont accessibles par défaut », et ce, en mettant en œuvre les mesures énoncées dans le Plan d'accessibilité 2022-2025. L'équipe a pris des mesures, comme il est décrit ci-dessous, qui ont contribué à sensibiliser le personnel à l'importance de l'accessibilité et à souligner le principe selon lequel chaque employé, quel que soit son rang ou la nature de son travail, a un rôle à jouer dans la création de contenus accessibles.

En ce qui concerne l'amélioration de l'accessibilité des renseignements communiqués par l'équipe au personnel, les membres de l'équipe ont participé à une formation ciblée afin de leur fournir les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour créer du contenu accessible. L'équipe a également accru son utilisation des outils d'accessibilité (p. ex., le Vérificateur d'accessibilité de Microsoft) lors de la production et de la révision du contenu afin de s'assurer que celui-ci respecte les principes de base de l'accessibilité.

L'équipe a également aidé à améliorer l'accessibilité des communications diffusées au nom d'autres secteurs d'activité en recommandant, p. ex., des changements dans le formatage et l'utilisation d'un langage simple, et en promouvant l'utilisation du [Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca](#). Ce guide est un ensemble de règles

permettant de créer du contenu Web facile à trouver, à comprendre et à utiliser; ces règles reposent sur des principes et des techniques de rédaction qui contribuent à rendre le contenu Web clair et adapté aux besoins de tous.

L'équipe a également partagé des conseils, des astuces et des modèles pour créer du contenu accessible, et a utilisé divers moyens (p. ex., bulletin hebdomadaire et site intranet) pour promouvoir des initiatives, des événements et des activités, et des possibilités de formation, comme :

- la Journée internationale des personnes en situation de handicap;
- la Semaine nationale de l'accessibilité;
- Faire progresser les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap : l'avancement professionnel (faisant partie d'une série qui aborde les initiatives mises en place pour améliorer les résultats d'embauche et respecter l'engagement du gouvernement à l'embauche de 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025)
- l'Atelier sur les documents accessibles

En diffusant ces communications et divers autres messages, l'équipe a contribué à faire en sorte que les renseignements sur l'accessibilité soient communiqués de façon vaste et régulière au sein de l'organisation.

Tous les efforts susmentionnés se poursuivront au cours de l'exercice 2023-2024 et feront l'objet d'un suivi dans le rapport d'étape de 2024.

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

L'unité des services de l'approvisionnement et gestion du matériel du SATJ a réalisé des progrès relativement à l'exécution des mesures énoncées à l'égard de ce domaine prioritaire dans le Plan d'accessibilité de 2022-2025, et elle continue de travailler à la réalisation de son objectif visant à « s'assurer que l'approvisionnement accessible est appliqué pour l'achat de biens, de services et d'installations ».

Les employés de l'unité ont participé à des formations ciblées sur l'accessibilité afin d'acquérir les connaissances nécessaires pour mieux conseiller les clients sur les exigences en matière d'approvisionnement accessible. Par exemple, ils ont participé à la formation offerte par l'équipe Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée de Services partagés Canada sur la compréhension de l'accessibilité numérique et l'inclusion des personnes en situation de handicap et ils ont également participé à une formation offerte par l'Alliance des approvisionneurs du Canada sur la mise à jour de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement pour tenir compte de l'accessibilité.

L'unité fournit des conseils aux propriétaires fonctionnels pour s'assurer que les considérations liées à l'accessibilité sont incluses dans les critères d'évaluation des soumissions visant l'acquisition de biens ou de services. Les outils d'accessibilité (p. ex., formulaire de justification d'exigences d'accessibilité et document d'orientation sur l'approvisionnement accessible) sont également utilisés plus régulièrement par les

employés de l'unité qui continuent de fournir un soutien et des conseils sur l'inclusion de l'accessibilité aux propriétaires fonctionnels dans leurs exigences.

Tous les efforts susmentionnés se poursuivront au cours de l'exercice 2023-2024 et feront l'objet d'un suivi dans le rapport d'étape de 2024.

La conception et la prestation de programmes et de services

Dans le cadre de nos efforts visant à réaliser notre objectif de « concevoir et offrir des programmes et services qui sont accessibles », nous avons tenu des consultations auprès des employés en situation de handicap, analysé les commentaires et les résultats du sondage, et consulté le Comité sur la diversité, l'inclusion et l'antiracisme afin d'éclairer la conception et la prestation de programmes et de services adaptés et accessibles. Par exemple, comme nous l'avons décrit dans la section « L'emploi » ci-dessus, les consultations auprès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap, faisaient partie de la méthodologie de l'ESE, ce qui a contribué à une évaluation solide des systèmes d'emploi suivants :

- le recrutement, la sélection et l'embauche;
- la formation et le perfectionnement;
- la promotion;
- le maintien en poste et la cessation d'emploi;
- les mesures d'adaptation raisonnables.

Par conséquent, des obstacles ont été identifiés et des recommandations formulées, ce qui a mené à l'élaboration du Plan stratégique sur la diversité et l'inclusion et du Plan d'équité en matière d'emploi. Ces recommandations appuieront aussi la conception et la prestation de différents programmes et services au sein du SATJ.

Le SATJ continue également de tirer parti des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), en mettant l'accent sur les résultats relatifs aux personnes en situation de handicap, et des résultats d'autres sondages internes afin de formuler des recommandations supplémentaires sur les programmes et les services, au besoin. Par exemple, les résultats des questions liées à la diversité et à l'inclusion, à la discrimination et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation sont utilisés comme indicateurs de rendement visant à évaluer les progrès réalisés à l'égard des objectifs fixés dans notre plan stratégique sur la diversité et l'inclusion.

Différents bureaux de première responsabilité se sont associés pour accroître la sensibilisation aux problèmes d'accessibilité et ont fourni des conseils et des outils sur la façon d'être plus accessible dans des domaines particuliers. Par exemple, nous avons fourni des conseils sur l'utilisation du Vérificateur d'accessibilité dans différents types de documents afin de corriger tout problème qui nuit à leur accessibilité. De plus, la DRH examine les programmes et les politiques du SATJ en matière de santé et de sécurité au travail et de relations de travail dans une optique d'accessibilité.

Nous continuerons de travailler en partenariat avec différents experts en la matière et bureaux de première responsabilité et de déployer davantage d'efforts pour assurer une consultation continue des personnes en situation de handicap et pour accroître leur participation à la conception et à la prestation de nos programmes et services.

Le transport

Comme nous l'avons mentionné dans notre Plan d'accessibilité 2022-2025, le SATJ ne fournit pas de moyen de transport ni des espaces de stationnement aux fonctionnaires ou aux membres du public. Par conséquent, cette section est sans objet et il n'y a rien à déclarer concernant ce domaine prioritaire.

Consultations

Nous avons maintenu des consultations auprès des personnes en situation de handicap et nous avons tenu compte de leurs commentaires et de leurs recommandations dans l'élaboration du présent rapport d'étape.

Les renseignements recueillis ont servi à orienter l'élaboration du présent rapport d'étape. Ils ont également été communiqués aux bureaux de première responsabilité et aux experts en la matière afin de leur permettre d'intégrer les recommandations dans leurs travaux en cours visant à mettre en œuvre les mesures soulignées dans leur domaine prioritaire.

Comment nous avons consulté

- Dans le cadre de l'ESE, des consultations volontaires ont été menées auprès des personnes en situation de handicap par le biais de rencontres individuelles.
- Une lettre d'invitation a été envoyée aux employés du SATJ, invitant les collègues en situation de handicap à participer aux consultations sur l'accessibilité par l'entremise d'un sondage en ligne ou d'une rencontre individuelle pour faire part de leurs commentaires à l'un des chargés du projet. Ces consultations ont eu lieu avant la rédaction du présent rapport d'étape afin d'obtenir des commentaires visant à :
 - évaluer nos progrès à l'égard de la mise en œuvre du plan d'accessibilité dans chaque domaine prioritaire;
 - cerner les obstacles à l'accessibilité qui ont été rencontrés au SATJ dans chaque domaine prioritaire et de recueillir toutes les suggestions pour les éliminer et les prévenir.
- Une invitation à partager des idées concernant l'accessibilité a été publiée sur la page de la diversité, inclusion et antiracisme (incluant le Carrefour de l'accessibilité) depuis novembre 2022. En plus de la boîte de réception générique d'accessibilité, les coordonnées des chargés de projet sont aussi fournis.
- Un courriel de suivi provenant d'une organisation externe, qui fut consultée dans le cadre du processus menant au développement du Plan d'accessibilité 2022-2025, est aussi considérée comme faisant partie des renseignements recueillis lors des

consultations. Cela a apporté des indicatifs d'amélioration qui peuvent être joints aux renseignements disponibles sur notre site web en ce qui concerne la planification d'une visite aux installations du SATJ.

- Les résultats du SAFF, en particulier les réponses des personnes en situation de handicap, ont été examinés et pris en considération.
- Des consultations ont été menées auprès des communautés fonctionnelles, telles que les professionnels des ressources humaines et le groupe de travail sur le Plan d'accessibilité du SATJ, afin d'évaluer les mesures mises en œuvre et les travaux en cours conformément au plan d'accessibilité, et d'identifier les changements et les mises à jour qui doivent être apportées au plan.

Ce que nous avons entendu

La rétroaction obtenue à travers les consultations a permis de mettre en lumière les améliorations apportées en matière d'accessibilité, y compris les progrès réalisés relativement à notre Plan d'accessibilité 2022-2025. Il a également fait état de certains obstacles à l'accessibilité qui doivent encore être éliminés. Toutefois, les indicateurs montrent qu'en poursuivant la mise en œuvre des mesures dans les domaines prioritaires cernés dans notre plan d'action, nous continuerons de progresser vers l'élimination des obstacles relevés et veiller à ne pas en créer de nouveaux.

Nous avons résumé ci-dessous ce que nous avons entendu de nos employés lors des consultations, sondages et courriels :

- L'augmentation du nombre de messages de sensibilisation, et la promotion d'événements et d'activités d'apprentissage sur l'accessibilité, la diversité, l'inclusion et l'équité ont contribué à accroître les connaissances et à multiplier les discussions entre nos employés et nos gestionnaires. Bien que les gestionnaires aient déployé des efforts et aient fait preuve d'une plus grande ouverture pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et des personnes qui présentent des demandes de mesures d'adaptation, il a été observé qu'il faut encore porter une plus grande attention à la situation de handicap d'une personne, surtout en ce qui a trait à la formation et au perfectionnement, afin de s'assurer que chaque personne reçoive la formation appropriée pour accomplir son travail et réduire son stress lié au rendement.
- Bien que des efforts soient déployés pour améliorer les TI aux fins d'accessibilité, il a été observé que certains outils de travail doivent encore être améliorés (p. ex., l'utilisation de polices de caractères plus grande).
- Bien que des efforts soient déployés et que des progrès soient réalisés à l'égard des exigences en matière d'accessibilité des sites actuels et de la planification de nouvelles installations, il reste encore des questions à régler en ce qui a trait à l'environnement bâti.

La rétroaction a été fournie aux bureaux de première responsabilité concernés pour s'assurer que les mesures appropriées sont prises.

Rétroaction

Conformément au principe d'indépendance judiciaire, le Plan d'accessibilité du SATJ s'applique aux fonctions de l'organisation en tant que partie intégrante de la fonction publique. En plus des commentaires des employés présentés ci-dessus, le public a également eu la possibilité de fournir la rétroaction sur le plan d'accessibilité et sur les obstacles rencontrés en utilisant le processus de rétroaction sur l'accessibilité. Le SATJ n'a reçu aucune rétroaction du public au sujet de l'organisation en tant que partie intégrante de la fonction publique. Toutefois, certaines observations ont été reçues au sujet des fonctions judiciaires, qui ne relèvent pas de notre mandat. Cette rétroaction a été envoyée aux parties concernées, qui ont immédiatement pris des mesures pour remédier aux situations spécifiques.