

Commission du droit d'auteur
Canada



Copyright Board
Canada

Plan sur l'accessibilité

COMMISSION DU DROIT D'AUTEUR DU CANADA
2026-2028

This document is also available in English under the title: Copyright Board of Canada
Accessibility Plan 2026-2028

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, bureau 800
Ottawa (Ontario) K1A 0C9
Téléphone : 1-833-860-7131
ATS : 1-833-369-0396
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, 2025

N° de catalogue lu121-10F-PDF
ISSN 2817-2140

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>	9
1. Emploi	9
2. Environnement bâti	10
3. Technologies de l'information et des communications (TIC)	11
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	13
7. Transports	14
C. Consultations.....	14
D. Mise en œuvre, surveillance et production de rapports	14
E. Glossaire	15

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*ⁱ, 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](#)ⁱⁱ (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.

En 2023, la Commission du droit d'auteur du Canada (la « Commission ») a entrepris ses premiers efforts pour mettre en œuvre son Plan d'accessibilité 2023-2025ⁱⁱⁱ, qui avait été initialement élaboré en partenariat avec un petit groupe d'employés s'identifiant comme personnes handicapées, avec les gestionnaires responsables des mesures clés de sa mise en œuvre, avec le premier champion de l'accessibilité de la Commission et avec le haut responsable de la diversité et de l'inclusion. Ces premiers efforts se sont poursuivis et ont été renforcés en 2024. Aujourd'hui, la Commission est heureuse de présenter son Plan 2026-2028, qui décrit comment elle entend consolider et continuer à soutenir cette importante initiative gouvernementale.

A. Généralités

La Commission du droit d'auteur du Canada est un tribunal administratif indépendant et un organisme de réglementation économique responsable d'homologuer des tarifs pour l'utilisation d'œuvres protégées par le droit d'auteur, lorsque ces droits sont administrés collectivement par une société. La Commission délivre également des licences pour l'utilisation d'œuvres protégées par le droit d'auteur lorsque le titulaire du droit d'auteur ne peut être localisé. En établissant des tarifs et des licences équitables, la Commission veille à ce que les titulaires de droits soient rémunérés en temps opportun et que les utilisateurs aient accès au contenu, tout en soutenant la prospérité et l'innovation dans l'économie canadienne. Son travail favorise également la confiance dans les processus tarifaires et d'octroi de licences au Canada.

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 – étaient 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](#)^{iv} qu'a publiée la Commission en 2021. Cette vision prévoit l'établissement d'une culture d'inclusion qui valorise la diversité et qui combattrait différents obstacles systémiques susceptibles d'entraver une pleine participation à la Commission et à ses activités. La Commission a élaboré son Plan 2026-2028 en s'appuyant sur son expérience dans la mise en œuvre de son Plan initial, dans le but de consolider les progrès réalisés depuis 2023 et de renforcer son engagement envers les objectifs d'accessibilité pour l'avenir.

« **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 continuera à appliquer 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'appuyaient 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 économique^v (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 a créé des possibilités de dialogue particulièrement avec ses propres employés qui déclaraient être des personnes handicapées, et d'une façon plus générale, avec l'ensemble des employés de la Commission. Les activités de mobilisation permettaient 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 était nommé parmi les employés en poste qui déclaraient 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'inscrivait dans ses engagements en matière de rendement, comptait 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 a aussi permis d'assurer une rétroaction sur le Plan de la Commission 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 étaient pris en compte adéquatement.
- Plusieurs initiatives lancées au cours du premier Plan se poursuivront :
 - Le champion de l'accessibilité de la Commission continue de participer aux travaux d'ISDE axés sur les personnes handicapées et à ceux de la communauté de pratique interministérielle en matière d'accessibilité. Il travaille désormais en étroite collaboration avec Infinité : le réseau pour les fonctionnaires neurodivergents.
 - La Commission a adopté le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Celui-ci permet aux personnes handicapées de passer facilement de la Commission à d'autres ministères, en documentant les accommodements mis en place tout en préservant la vie privée et la dignité des employés. L'adoption a été finalisée en octobre 2025, faisant de la Commission l'un des premiers ministères à adopter le passeport.
 - Afin de soutenir son objectif d'accès à la justice, la Commission entreprend d'étudier la faisabilité d'adopter la norme de langage clair de Normes d'accessibilité Canada (CAN-ASC-3.1:2025) pendant la durée du présent Plan d'accessibilité.
 - Enfin, bien que la Commission obtienne de bons résultats dans la section du SAFF relative à l'accessibilité (environ 76 % des répondants déclarent que leur progression de carrière n'est pas du tout affectée par les questions d'accessibilité, tandis que 67 % déclarent que leur progression de carrière n'est

pas du tout affectée par les questions d'aménagement), la Commission s'engage à améliorer ces chiffres au cours des trois prochaines années.

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, la Commission s'est jointe 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. La Commission demeure un participant actif dans ces communautés de pratique.

Transparence et durabilité – Le Plan sur l'accessibilité de la Commission était 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 peuvent avoir une incidence sur l'échéancier de certaines de ses activités concrètes planifiées. Malgré la souplesse dont elle doit faire preuve, la Commission ne fera aucun compromis en ce qui a trait à la transparence et continue de s'engager à effectuer régulièrement des activités de surveillance et à produire des rapports sur ses progrès.

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. Les employés peuvent de plus fournir de la rétroaction à travers les mécanismes internes réguliers et les forums de discussion.

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 sont 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.

Au cours de la première mise en œuvre du Plan d'accessibilité, la Commission a tenu des réunions régulières avec le personnel et la direction afin de discuter des questions d'accessibilité, de solliciter des commentaires sur les plans de la Commission et de recueillir de la rétroaction sur les mesures mises en œuvre par la Commission. La Commission a également analysé les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux afin de comprendre la perception du personnel en matière d'accessibilité et de déterminer les priorités pour améliorer l'accessibilité au sein de la Commission. La Commission a également consulté régulièrement le

personnel sur la mise en œuvre des initiatives d'accessibilité, afin d'informer et de sensibiliser le personnel aux questions d'accessibilité et d'ajuster les initiatives mises en œuvre pour garantir leur efficacité et leur efficience lors de leur déploiement. La Commission a consulté le personnel avant de finaliser le plan 2026-2028.

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 (sans frais) ou 1-833-369-0396 (ATS);
- 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](#)

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

S'appuyant sur les éléments clés du Plan 2024-2025, la présente section donne un aperçu de la façon dont le Plan 2025-2026 de la Commission continuera de mettre en œuvre la Stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada et ses objectifs, en consolidant ses réalisations depuis 2023 et s'appuyant sur ces dernières dans l'avenir.

1. Emploi

La Commission continue de 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 toujours prioritaire d'éliminer et de prévenir les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des personnes handicapées. La Commission continuera de se concentrer 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 continuera 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 :
 - Supporter son 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*;

- Inclure une formation connexe axée sur le gouvernement du Canada à son plan de formation obligatoire pour tous les employés et s'assurer que les nouveaux employés la complète;
 - Promouvoir à l'interne au sein de la Commission, les activités et les outils offerts auprès de tous les employés dans l'ensemble du gouvernement fédéral, ou visant des employés handicapés du gouvernement fédéral;
 - mobiliser les personnes handicapées et tous les employés de la Commission pour renforcer une culture d'amélioration continue favorisant la diversité et l'inclusion. Ceci continuera d'inclure 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.
- Rendre disponible des outils et des ressources favorisant la mise en œuvre d'une approche sûre et soutenue visant à reconnaître et à valoriser les personnes handicapées dans le milieu de travail, et incorporer de nouveaux outils, par les moyens suivants :
 - promouvoir l'auto-identification dans MesRHGC pour assurer l'exactitude du portrait de la représentation au sein de la Commission;
 - encourager les employés à adopter le récent [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)^{vi} 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; et
 - 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 opérationnelles organisationnelles.

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^{vii} ont également mentionné que les lieux de travail ne tenaient 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. Durant le premier Plan, la Commission a offert à ses employés, des évaluations ergonomiques des espaces de télétravail, de l'équipement ergonomique au bureau et à la maison, et a revu 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 du retour au bureau mandaté par le gouvernement fédéral suite à la pandémie de COVID-19.

L'action de la Commission de mettre en place un lieu de travail plus accessible a été limitée par l'incertitude quant au maintien ou non de ses locaux actuels ou à leur déménagement dans le

cadre de l'engagement du gouvernement à réduire l'empreinte écologique de ses bureaux. Maintenant qu'un nouveau bail a été signé pour les locaux actuels de la Commission, la Commission reconnaît qu'il est possible d'en faire d'avantage. Ainsi, elle prendra les mesures suivantes :

- Continuer à 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 :
 - Maintenir 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;
 - 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)

La Commission gère un lieu de travail hybride où, conformément aux lignes directrices du Conseil du Trésor, le personnel travaille au moins trois jours par semaine au bureau et à distance le reste du temps. La Commission va :

- Maintenir les capacités nécessaires pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans le domaine des TIC par les moyens suivants :
 - Continuer 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 et offrir des outils et des mesures de soutien pour des TIC accessibles que le personnel de la Commission.

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 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.
- Un programme ATS moderne et accessible appelé VOCALLS pour aider les personnes malentendantes et/ou ayant des troubles de la communication qui appellent la Commission.

En outre, depuis peu, la Commission a publié 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 :

- Continuer à standardiser les procédures internes et établir des responsabilités claires 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](#)^{viii} et à la [Norme sur l'interopérabilité du Web](#)^{ix} du gouvernement du Canada;
- Afin d'appuyer son objectif d'accès à la justice, la Commission entreprend d'étudier la faisabilité d'adopter la norme sur le langage clair Normes d'accessibilité Canada (CAN-ASC-3.1:2025) pendant la durée du présent plan d'accessibilité.
- Continuer à offrir des ressources 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;
- Approfondir la collaboration 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 1 000 000 \$ par année, la Commission acquiert relativement peu de biens et de services. Cela dit, la Commission continuera de contribuer, 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 fait ainsi 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.

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

- Continuer d'assurer la liaison avec le [Centre de ressources pour l'approvisionnement accessible](#)^x 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 la mesure suivante :

- 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'avenir, la Commission :

- lorsqu'elle examine des politiques internes et externes, intégrera 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.;
- maintiendra ses efforts afin d'offrir ses procédures officielles pour offrir ses publications aux employés ou au grand public dans des formats de rechange, sur demande;
- préparera, 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;
- inclura des facteurs relatifs à l'accessibilité et des questions à cet égard dans les consultations des intervenants sur les processus de la Commission, les pratiques et règlements.

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'appuyait 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 contribuait à l'accessibilité de l'organisation pour les employés et les intervenants actuels et éventuels de la Commission. Les premières activités de la Commission consistaient donc à faire participer ses quelques employés qui déclaraient 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 étaient préparés en consultation avec des personnes handicapées et présentaient la rétroaction obtenue et précisaient comment cette rétroaction a été prise en compte.

Le premier rapport d'étape de la Commission a été publié en décembre 2023^{xi} et un second en Décembre 2024^{xii}. Ces rapports d'étapes incluaient 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, la Commission publie son premier plan sur l'accessibilité en décembre 2025 et planifie publier une subséquente révision en décembre 2028.

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 Loi canadienne sur l'accessibilité (L.C. 2019, ch. 10)

ⁱⁱ 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](#)

ⁱⁱⁱ Plan sur l'accessibilité pour la Commission du droit d'auteur du Canada 2023-2025, [Plan sur l'accessibilité pour la Commission du droit d'auteur du Canada 2023-2025 | Commission du droit d'auteur du Canada](#)

^{iv} [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.](#)

^v 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.

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

^{vii} [Ce que nous avons entendu – Premier sondage sur l'ébauche de la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada - Canada.ca](#)

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

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

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

^{xi} Rapport d'étape 2023 du Plan sur l'accessibilité pour la Commission du droit d'auteur du Canada 2023-2025, [Rapport d'étape 2023 du Plan sur l'accessibilité pour la Commission du droit d'auteur du Canada 2023-2025 | Commission du droit d'auteur du Canada](#)

^{xii} Rapport d'étape 2024 - Plan d'accessibilité de la Commission du droit d'auteur du Canada, [Rapport d'étape 2024 - Plan d'accessibilité de la Commission du droit d'auteur du Canada | Commission du droit d'auteur du Canada](#)