

SERVICE ADMINISTRATIF
DES TRIBUNAUX JUDICIAIRES

PLAN
D'ACCESSIBILITÉ

2026-2028

Service administratif des tribunaux judiciaires – Plan d’accessibilité 2026-2028

This document is also available in English under the title: 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 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, 2025

No de cat. JU17-10F-PDF (fichier PDF, français)
ISSN 2818-1646

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/pages/publications/plans-daccessibilite/plan-daccessibilite-2026-2028>

Table des matières

Message de l'administratrice en chef	4
Renseignements généraux.....	5
Contactez-nous	5
Demande de formats substitués	5
Rétroaction.....	5
Résumé	5
Domaines prioritaires	6
L'emploi	6
L'environnement bâti	8
Les technologies de l'information et des communications	8
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications....	9
L'acquisition de biens, de services et d'installations	10
La conception et la prestation de programmes et de services	11
Le transport	11
Consultations	12
Suivi et établissement de rapports	13

Message de l'administratrice en chef

Je suis fière de vous présenter le Plan d'accessibilité 2026-2028 du Service administratif des tribunaux judiciaires (SATJ). Ce plan réaffirme notre engagement continu et clair envers la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040.

En décembre 2022, nous avons publié notre [premier plan d'accessibilité](#), dans lequel nous avons énoncé les mesures précises à mettre en place pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Au cours des dernières années, dans le cadre de la mise en œuvre de notre plan, nous avons accompli de réels progrès en matière d'accessibilité. Par exemple, nous avons collaboré avec un expert en accessibilité pour soutenir le programme de modernisation des installations judiciaires au pays, ce qui améliorera considérablement l'accessibilité dans l'environnement bâti de nombreux palais de justice à travers le Canada. Nous avons transféré notre site Web destiné au public vers une plateforme plus accessible, et nous avons mis en place un carrefour de l'accessibilité sur l'intranet du SATJ. Cette précieuse collection contient du matériel d'apprentissage, des outils ainsi que des ressources sur l'accessibilité et l'inclusion. Nous avons également accompli de nombreuses autres réalisations dans l'ensemble de nos domaines prioritaires, comme le démontrent nos [rapports d'étape annuels](#). En cours de route, nos efforts ont été guidés par les commentaires de personnes en situation de handicap et notre équipe dévouée.

Bien que je sois fière des progrès réalisés jusqu'à présent, il reste encore du travail à faire pour éliminer les obstacles à l'accessibilité. Notre Plan d'accessibilité 2026-2028 s'appuie sur les conclusions tirées et les progrès accomplis dans le cadre de notre premier plan, ainsi que sur les leçons que nous avons apprises. Les mesures qui y sont énoncées contribueront à améliorer l'accès à la justice pour tout le monde et à favoriser l'inclusion et l'équité.

L'accessibilité est une responsabilité partagée. Nous pouvons tous et toutes contribuer à l'améliorer en posant des gestes quotidiens et en faisant preuve de bienveillance, de solidarité et d'engagement.

Ensemble, en tant qu'équipe, contribuons à faire du Canada un pays exempt d'obstacles.

Darlene H. Carreau
Administratrice en chef et première dirigeante



DARLENE H. 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

Adresse courriel

accessibility-accessibilite@cas-satj.gc.ca

Demande de formats substitués

Pour demander ce plan d'accessibilité ou notre [processus de rétroaction](#) dans un format substitué, veuillez nous contacter en utilisant l'une des méthodes décrites ci-dessus. Les formats substitués comprennent les supports suivants : imprimé, gros caractères, braille, format audio ou électronique compatible avec les technologies d'adaptation destinées à aider les personnes en situation de handicap.

Rétroaction

Pour nous faire part de votre rétroaction sur ce plan, la façon dont il est mis en œuvre et sur les obstacles à l'accessibilité rencontrés au SATJ, veuillez 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](#).

Avant de transmettre votre rétroaction, veuillez consulter la page [Processus de rétroaction sur l'accessibilité](#) et la page [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#) pour en savoir davantage sur notre processus de rétroaction et prendre connaissance de nos énoncés de confidentialité.

Résumé

Le Service administratif des tribunaux judiciaires (SATJ) fournit des services de greffe, des services judiciaires et des services ministériels à la Cour d'appel fédérale, la Cour fédérale, la Cour d'appel de la cour martiale du Canada et la Cour canadienne de l'impôt afin de soutenir l'administration de la justice pour tous les Canadiens. Conformément au principe d'indépendance judiciaire, le plan d'accessibilité du SATJ s'applique uniquement aux fonctions de l'organisation en tant que partie intégrante de la fonction publique.

Conformément à la [*Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)*](#), au [*Règlement canadien sur l'accessibilité \(Règlement\)*](#) et à l'objectif du gouvernement de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici janvier 2040, nous poursuivons nos efforts pour créer des programmes, des services et des environnements exempts d'obstacles pour notre personnel et le public en prenant appui sur notre [*premier plan d'accessibilité*](#), qui a été publié en décembre 2022. Cet engagement continu se reflète dans le plan d'accessibilité mis à jour, que nous avons élaboré à la suite de consultations auprès de personnes en situation de handicap et en collaboration avec le groupe de travail sur l'accessibilité du SATJ.

Notre groupe de travail sur l'accessibilité a réuni des personnes représentant diverses divisions et équipes, qui ont examiné la mise en œuvre de notre premier plan d'accessibilité et les progrès réalisés et évalué les pratiques, les programmes et les services. Chaque personne a travaillé avec ses équipes respectives et des spécialistes en la matière afin de mener des recherches, des évaluations et des consultations sur leurs domaines prioritaires et des sujets connexes. Cela a permis d'identifier des pistes d'amélioration et de déterminer les mesures à prendre pour assurer l'élimination des obstacles à l'accessibilité et prévenir la création de nouveaux obstacles.

Alors que nous continuons de promouvoir une culture d'inclusion au SATJ où l'accessibilité est comprise, valorisée et intégrée dans tous les domaines, ce plan mis à jour tient compte des progrès que nous avons réalisés dans le cadre de la mise en œuvre de notre premier plan. Il aborde tous les domaines prioritaires énoncés dans la LCA et le Règlement, et intègre la culture aux différentes mesures à prendre dans ces domaines. Les domaines prioritaires sont les suivants :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- les technologies de l'information et des communications
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications
- l'acquisition de biens, de services et d'installations
- la conception et la prestation de programmes et de services
- le transport

Domaines prioritaires

L'emploi

Obstacles

À la suite d'un examen de nos pratiques, de nos programmes, de nos politiques et de nos services ainsi que par l'entremise de consultations, nous avons identifié les obstacles suivants dans le domaine de l'emploi :

- Bien que la représentation des personnes en situation de handicap ait augmenté, elles demeurent sous-représentées dans la population active.

- Les gestionnaires ont des connaissances limitées quant à la manière de fournir un soutien efficace, ce qui rend difficile l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap.
- Il existe encore certains retards dans la mise en place de mesures d'adaptation pour les membres du personnel.

Nous continuerons de prendre des mesures pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles. Pour ce faire, nous travaillerons à l'atteinte de notre objectif et à la mise en œuvre des mesures énumérées ci-dessous.

Objectif

Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques de gestion des ressources humaines accessibles afin d'accroître le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des personnes en situation de handicap.

Mesures à prendre pour 2026-2028

- Promouvoir l'auto-identification et son importance au moyen de campagnes de sensibilisation ciblées, et fournir des directives claires sur la façon de mettre à jour les renseignements relatifs à l'auto-identification.
- Prendre des décisions et planifier des initiatives liées au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement des personnes en situation de handicap en fonction de l'examen et du suivi des renseignements les plus récents issus de l'analyse de l'effectif.
- Examiner, mettre à jour, mettre en œuvre et surveiller les progrès relatifs aux plans et aux stratégies sur la diversité, l'inclusion et l'équité en matière d'emploi afin de combler les écarts de représentation actuels.
- Poursuivre l'examen des processus d'embauche, y compris les évaluations, en tenant compte de l'accessibilité.
- Surveiller les activités de formation afin de s'assurer que les gestionnaires d'embauche suivent la formation obligatoire sur l'identification et l'élimination des préjugés et des obstacles.
- Continuer à promouvoir l'utilisation de programmes existants conçus pour attirer et embaucher des personnes en situation de handicap qualifiées, tels que le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant.
- Offrir davantage d'encadrement sur le processus d'adaptation aux membres du personnel et aux gestionnaires au moyen de communications et de séances de formation.
- Renforcer la sensibilisation à l'inclusion des personnes en situation de handicap par une meilleure diffusion des outils, des ressources et des formations disponibles afin d'aider les gestionnaires à mieux soutenir les membres du personnel en situation de handicap.

- Analyser les résultats des entrevues de départ et des sondages afin de déterminer si les départs de l'organisation sont liés à des obstacles à l'accessibilité, et identifier les mesures à prendre.

L'environnement bâti

Obstacles

À la suite d'un examen de nos pratiques, de nos programmes, de nos politiques et de nos services ainsi que par l'entremise de consultations, nous avons identifié les obstacles suivants dans le domaine de l'environnement bâti :

- Certains locaux manquent de dispositifs d'accessibilité; ceux-ci varient selon les installations et les étages.
- Certains éléments ne sont pas conformes aux normes d'accessibilité.

Nous continuerons de prendre des mesures pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles. Pour ce faire, nous travaillerons à l'atteinte de notre objectif et à la mise en œuvre des mesures énumérées ci-dessous.

Objectif

S'assurer que les locaux du SATJ à l'échelle du Canada sont accessibles et dépourvus d'obstacles pour les employés et les clients.

Mesures à prendre pour 2026-2028

- Poursuivre l'examen de l'environnement bâti, en consultation avec les personnes en situation de handicap et les spécialistes en la matière, en vue de déterminer comment améliorer l'accessibilité.
- Collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour mettre en œuvre les changements découlant de l'examen, dans la mesure du possible.
- Travailler avec les gardiens d'immeuble pour élaborer des plans, donner suite aux recommandations issues des consultations et éliminer les obstacles dans l'environnement bâti.
- Continuer de mettre en œuvre des plans d'évacuation d'urgence personnalisés pour les membres du personnel en situation de handicap, adaptés à leurs besoins spécifiques en matière d'accessibilité, afin de s'assurer que leur sécurité est prioritaire en cas d'urgence.

Les technologies de l'information et des communications

Obstacles

À la suite d'un examen de nos pratiques, de nos programmes, de nos politiques et de nos services ainsi que par l'entremise de consultations, nous avons identifié les obstacles suivants dans le domaine des technologies de l'information et des communications :

- Certains outils internes de l'organisation posent des difficultés d'utilisation.

- La connaissance des outils disponibles pour vérifier l’accessibilité des documents est limitée.
- Les membres du personnel manquent de connaissance des technologies d’adaptation à leur disposition.

Nous continuerons de prendre des mesures pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles. Pour ce faire, nous travaillerons à l’atteinte de notre objectif et à la mise en œuvre des mesures énumérées ci-dessous.

Objectif

S’assurer que les solutions digitales offertes aux employés du SATJ et au public soient accessibles.

Mesures à prendre pour 2026-2028

- Continuer d’améliorer l’accessibilité des applications internes utilisées par le personnel du SATJ.
- Veiller à ce que les normes et les critères d’accessibilité soient pris en compte dans le processus de conception, de mise à l’essai et d’approbation de toutes les nouvelles solutions numériques afin de s’assurer qu’elles sont accessibles à toutes les personnes.
- Continuer de fournir du matériel informatique selon les besoins d’adaptation individuels, tout en simplifiant les processus existants.
- Promouvoir l’utilisation de l’outil Vérificateur d’accessibilité intégré à la suite MS Office et fournir des instructions sur son utilisation.
- Informer régulièrement le personnel de la disponibilité de technologies informatiques adaptées et encourager les membres du personnel ayant besoin de mesures d’adaptation à communiquer avec leurs gestionnaires.

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

Obstacles

À la suite d’un examen de nos pratiques, de nos programmes, de nos politiques et de nos services ainsi que par l’entremise de consultations, nous avons identifié les obstacles suivants dans le domaine des communications, autre que les technologies de l’information et des communications :

- Le contenu partagé ne respecte pas toujours les normes d’accessibilité.
- Le contenu partagé n’est pas toujours rédigé dans un langage clair, ce qui le rend difficile à comprendre

Nous continuerons de prendre des mesures pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles. Pour ce faire, nous travaillerons à l’atteinte de notre objectif et à la mise en œuvre des mesures énumérées ci-dessous.

Objectif

S'assurer que tous les produits de communication interne et externe du SATJ sont accessibles par défaut.

Mesures à prendre pour 2026-2028

- Améliorer l'accessibilité des sites Web internes et destinés au public du SATJ.
- Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité de l'information interne transmise au personnel.
- Continuer de fournir des directives et des conseils au personnel sur la façon de créer du contenu accessible, notamment sur l'emploi d'un langage clair.
- Promouvoir les possibilités de formation, les outils et les ressources liés à l'accessibilité pour accroître la sensibilisation du personnel.
- Continuer de soutenir les différentes unités opérationnelles au sein du SATJ afin de s'assurer que l'information sur l'accessibilité soit communiquée à grande échelle dans l'ensemble de l'organisation.

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

Obstacle

À la suite d'un examen de nos pratiques, de nos programmes, de nos politiques et de nos services ainsi que par l'entremise de consultations, nous avons identifié les obstacles suivants dans le domaine de l'acquisition de biens, de services et d'installations :

- Certains propriétaires fonctionnels au SATJ ont une connaissance limitée des pratiques d'approvisionnement accessible.

Nous continuerons de prendre des mesures pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles. Pour ce faire, nous travaillerons à l'atteinte de notre objectif et à la mise en œuvre des mesures énumérées ci-dessous.

Objectif

S'assurer que l'approvisionnement accessible est appliqué pour l'achat de biens, de services et d'installations.

Mesures à prendre pour 2026-2028

- Veiller à ce que les critères d'accessibilité soient clairement définis et intégrés dans les processus d'approvisionnement, et à ce que le formulaire de justification de l'accessibilité soit utilisé lorsque les critères d'accessibilité ne s'appliquent pas.
- Fournir des directives et des conseils aux propriétaires fonctionnels au SATJ sur les considérations liées à l'accessibilité dans les critères de sélection de l'approvisionnement.
- Continuer d'offrir au personnel en approvisionnement des occasions d'apprentissage sur les exigences et les normes en matière d'accessibilité.

La conception et la prestation de programmes et de services

Obstacles

À la suite d'un examen de nos pratiques, de nos programmes, de nos politiques et de nos services ainsi que par l'entremise de consultations, nous avons identifié les obstacles suivants dans le domaine de la conception et la prestation de programmes et de services :

- Les consultations auprès des personnes en situation de handicap au sujet des programmes et des services demeurent limitées.
- Malgré les progrès réalisés, certaines lacunes subsistent quant à la connaissance des exigences liées à l'accessibilité.

Nous continuerons de prendre des mesures pour éliminer les obstacles et prévenir la création de nouveaux obstacles. Pour ce faire, nous travaillerons à l'atteinte de notre objectif et à la mise en œuvre des mesures énumérées ci-dessous.

Objectif

Concevoir et offrir des programmes et services qui sont accessibles.

Mesures à prendre pour 2026-2028

- Analyser les commentaires reçus dans le cadre du processus officiel de rétroaction, de sondages (comme le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux) et d'autres moyens, afin de formuler des recommandations visant à améliorer les programmes et les services.
- Poursuivre les consultations auprès des personnes en situation de handicap afin d'identifier et d'éliminer les obstacles et d'accroître l'accessibilité.
- Veiller à ce que l'équipe de diversité, inclusion et antiracisme soit consultée au sujet des programmes, des politiques et des services.
- Continuer à mettre à jour et à promouvoir régulièrement le carrefour de l'accessibilité sur notre intranet.
- Continuer de fournir des conseils et de promouvoir les outils et les ressources d'apprentissage liés aux exigences et aux fonctions favorisant l'accessibilité afin d'améliorer l'accessibilité des programmes et des services.
- S'assurer que le groupe de travail sur l'accessibilité demeure actif et engagé dans le suivi de la mise en œuvre du plan d'accessibilité et que ses membres sont consultés sur les questions relevant de leur domaine d'expertise.

Le transport

Nous avons examiné nos politiques, nos pratiques, nos programmes ainsi que nos services et avons déterminé qu'il n'existe actuellement aucun obstacle dans le domaine du transport. Le SATJ ne fournit pas de services de transport ni de stationnement au personnel ou au public. Par conséquent, cette section ne s'applique pas.

Cependant, il convient de mentionner que lorsque les emplacements des tribunaux sont choisis, la proximité du centre-ville, l'accès au stationnement public et l'accès au transport en commun sont

des critères importants qui doivent être respectés. Les emplacements qui ne respectent pas ces trois critères ne sont pas pris en compte.

Au cours des années à venir, le SATJ ouvrira de nouveaux bureaux à Victoria et à Saskatoon. Pour chacun de ces emplacements, et en cas de déménagement de bureaux, le SATJ, en collaboration avec SPAC, veillera au respect des critères mentionnés ci-dessus.

Consultations

Les consultations, en particulier celles menées auprès des personnes en situation de handicap, ont joué un rôle clé dans l'élaboration du présent plan et dans son harmonisation avec la LCA et ses [principes](#), ainsi qu'avec les principes énoncés dans le document intitulé « Rien sans nous : stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada ». Les commentaires recueillis lors de ces consultations ont été pris en compte dans le plan.

Nos consultations ont porté sur les points suivants :

- Nous avons invité l'ensemble du personnel, et plus particulièrement les personnes en situation de handicap, à participer aux consultations. Les personnes participantes pouvaient remplir un sondage en ligne ou prendre part à une rencontre individuelle, selon leur préférence. Lors des consultations, nous avons posé des questions visant à identifier les obstacles dans tous les domaines prioritaires, à recueillir de l'information sur les expériences vécues par les personnes en situation de handicap et à obtenir des suggestions sur la façon d'améliorer l'accessibilité et d'éliminer les obstacles.
- Certaines personnes ayant répondu au sondage ont précisé la nature de leur handicap :
 - Incapacités liées à la mobilité
 - Incapacités visuelles
 - Incapacités auditives
 - Incapacités liées à l'apprentissage
 - Incapacités liées au développement
 - Incapacités liées à la santé mentale
- Nous avons invité les membres du Comité sur la diversité, l'inclusion et l'antiracisme à occuper un rôle clé dans le processus de consultation. Les membres ont veillé à ce que les consultations reflètent une perspective diversifiée et inclusive en partageant leurs expériences enrichissantes, leurs observations et les défis liés à l'accessibilité auxquels ils sont confrontés.
- Nous avons mené des consultations auprès de communautés fonctionnelles, comme les spécialistes en ressources humaines, y compris des personnes en situation de handicap.

- Nous avons également tenu compte des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, en particulier des réponses fournies par les personnes en situation de handicap, pour identifier les obstacles et rédiger le présent plan.
- Lors de l'élaboration du présent plan, nous avons également tenu compte des commentaires recueillis lors des consultations tenues dans le cadre de l'élaboration des rapports d'étape sur le premier plan d'accessibilité.
- Depuis 2022, les membres du personnel peuvent partager leurs idées en lien avec l'accessibilité en communiquant avec les responsables du projet d'accessibilité. Les coordonnées ont été publiées sur la page Diversité, inclusion et antiracisme (qui comprend le carrefour de l'accessibilité) et communiquées par courriel à l'ensemble du personnel.
- Le processus de rétroaction sur l'accessibilité est ouvert en tout temps, permettant à toute personne de donner son avis ou de formuler des commentaires sur le plan d'accessibilité, sur sa mise en œuvre ou sur tout obstacle rencontré. Les personnes peuvent également faire des suggestions pour éliminer les obstacles à l'accessibilité. Les commentaires recueillis dans le cadre du processus de rétroaction ont également éclairé et orienté l'élaboration de ce plan mis à jour. Ils nous ont permis d'identifier ou de confirmer les enjeux et les obstacles à traiter ainsi que les mesures à prendre.
- En plus des commentaires reçus par les moyens mentionnés ci-dessus, nous avons également tenu compte des renseignements recueillis auprès d'autres ministères et lors de recherches.

Suivi et établissement de rapports

Afin de garantir un processus transparent et responsable, nous assurerons un suivi régulier des progrès réalisés dans la mise en œuvre des mesures à prendre dans chaque domaine prioritaire du présent plan.

- Le groupe de travail sur l'accessibilité est composé de personnes représentant divers secteurs, qui sont responsables de chacun des domaines prioritaires. Ces personnes suivront l'avancement des mesures liées à leurs domaines prioritaires respectifs et rendront ensuite compte de ces progrès au reste du groupe et à l'équipe de diversité, inclusion et antiracisme.
- L'équipe de diversité, inclusion et antiracisme partagera avec le groupe de travail sur l'accessibilité les commentaires recueillis auprès des personnes en situation de handicap parmi les membres du personnel et du public. Ces commentaires permettront de déterminer s'il est nécessaire de modifier les mesures à prendre et seront intégrés aux rapports d'étape annuels, comme l'exige la loi.
- L'équipe de diversité, inclusion et antiracisme présentera les progrès réalisés et les commentaires obtenus au Comité exécutif et au Comité sur la diversité, l'inclusion et l'antiracisme.

- Conformément aux exigences législatives, l'équipe de diversité, inclusion et antiracisme collaborera avec le groupe de travail sur l'accessibilité en vue d'élaborer et de publier un rapport d'étape annuel.