



Plan d'accessibilité de 2014 en vertu de la Loi sur les personnes handicapées de l'Ontario

Moyens par lesquels le ministère du Travail a repéré et supprimé des obstacles à l'accessibilité dans la fonction publique de l'Ontario en 2014 et engagements futurs en matière d'accessibilité pour 2015.

1. Introduction (<http://www.ontario.ca/fr/page/plan-daccessibilite-de-2014-en-vertu-de-la-loi-sur-les-personnes-handicapees-de-lontario#section-0>)
2. Première section : mesures prises par le ministère du Travail en 2013-2014 (<http://www.ontario.ca/fr/page/plan-daccessibilite-de-2014-en-vertu-de-la-loi-sur-les-personnes-handicapees-de-lontario#section-1>)
3. Deuxième section : mesures prises par le ministère du Travail pour 2015 (<http://www.ontario.ca/fr/page/plan-daccessibilite-de-2014-en-vertu-de-la-loi-sur-les-personnes-handicapees-de-lontario#section-2>)
4. Troisième section : Repérer les obstacles (<http://www.ontario.ca/fr/page/plan-daccessibilite-de-2014-en-vertu-de-la-loi-sur-les-personnes-handicapees-de-lontario#section-3>)
5. Initiatives prévues pour 2015 – 2016 (<http://www.ontario.ca/fr/page/plan-daccessibilite-de-2014-en-vertu-de-la-loi-sur-les-personnes-handicapees-de-lontario#section-4>)

Introduction

En vertu de la Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario (<http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/01032>) (LPHO (Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario)), les ministères doivent élaborer et mettre à la disposition du public des plans annuels indiquant les mesures prévues pour repérer et supprimer les obstacles à l'accessibilité.

Le plan d'accessibilité (LPHO (Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario)) (« le plan ») permet au ministère du Travail de rendre compte de ses réalisations et de la façon dont il montre l'exemple en matière de conformité aux exigences d'accessibilité réglementaires.

En 2010, le ministère du Travail a commencé de se conformer aux Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle (http://www.e-laws.gov.on.ca/html/regs/french/elaws_regs_070429_f.htm) prises en vertu de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO (Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario)) (http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_05a11_f.htm). En 2011 est entré en vigueur le règlement

intitulé Normes d'accessibilités intégrées (NAI (Normes d'accessibilités intégrées)) (http://www.e-laws.gov.on.ca/html/regs/french/elaws_regs_110191_f.htm), qui prévoit la mise en œuvre progressive de nouvelles exigences dans les domaines suivants :

- Information et communications
- Emploi
- Transport
- Conception des espaces publics

Chaque année, la fonction publique de l'Ontario (FPO (fonction publique de l'Ontario)), en tant qu'organisation visée par la loi, est tenue de faire état de sa conformité aux exigences de ces normes à la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario. Le plan d'accessibilité (LPHO (Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario)) nous donne la possibilité de dépasser la simple obligation d'attester de sa conformité aux exigences réglementaires minimales. En particulier, le plan nous permet de souligner les mesures prises par l'Office des affaires francophones l'année dernière en vue de repérer et de supprimer les obstacles, tout en indiquant les nouvelles mesures prévues pour la prochaine année en vue de rendre le ministère plus accessible.

Le règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées) stipule que les organisations visées doivent créer et tenir à jour un plan pluriannuel d'accessibilité (PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)) qui décrit les stratégies adoptées pour prévenir et supprimer les obstacles à l'accessibilité. Pour respecter l'exigence relative au PPA (plan pluriannuel d'accessibilité), la FPO (fonction publique de l'Ontario) a publié le plan intitulé Montrer l'exemple (<http://www.ontario.ca/fr/gouvernement/laccessibilite-dans-la-fonction-publique-de-lontario>) en 2012

Les organisations sont également tenues d'élaborer un rapport d'étape annuel qui fait état des progrès accomplis pour faire avancer la stratégie exposée dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité) et pour se conformer aux exigences du règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées). En 2013, la FPO (fonction publique de l'Ontario) a publié son premier ;Rapport d'étape annuel (<http://www.ontario.ca/fr/gouvernement/plan-pluriannuel-daccessibilite-rapport-detape-annuel-2012>), qui décrit les progrès réalisés au cours de l'exercice financier précédent en 2012.

Le plan d'accessibilité en vertu de la LPHO (Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario) de 2014 du ministère du Travail montre comment les mesures prises par le ministère et les mesures prévues pour les prochaines années appuient les principaux résultats visés et réalisations attendues indiqués dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité).

On peut obtenir le plan d'accessibilité du ministère du Travail de 2014 et celui des autres ministères en cliquant sur Ontario.ca (<http://www.ontario.ca/fr/gouvernement/plans-daccessibilite>).

Première section : mesures prises par le ministère du Travail en 2013-2014

Service à la clientèle

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité) de la FPO (fonction publique de l'Ontario)

Les personnes handicapées qui sont des clients de la FPO (fonction publique de l'Ontario) reçoivent des biens et des services de bonne qualité, en temps utile.

Mesures prises par le ministère du Travail en 2013-14 :

Engagement

Déterminer les appareils favorisant l'accessibilité qui sont disponibles sur place pour venir en aide aux personnes handicapées et s'assurer que le personnel sait comment s'en servir.

Mesures prises

Des renseignements sur les appareils favorisant l'accessibilité et les technologies fonctionnelles sont communiqués au Conseil de l'accessibilité, en lui demandant de les distribuer aux lieux de travail respectifs. Ces renseignements comprennent le nouveau logiciel centralisé ATS (appareil de télécommunication pour personnes sourdes) qui permet aux utilisateurs de s'envoyer des messages au lieu de parler et d'écouter, le nouveau centre d'appareils et de technologies fonctionnels par le Centre d'excellence ITI (à l'information et à la technologie de l'information), ainsi que d'autres produits et services ITI (à l'information et à la technologie de l'information). Un représentant du Centre d'excellence ITI (à l'information et à la technologie de l'information) a été invité à faire un exposé sur les ressources, les outils et les services à la disposition des ministères lors d'une réunion du Conseil de l'accessibilité et à répondre aux questions des membres du Conseil.

Des membres du Conseil de l'accessibilité et du groupe de travail sur les adaptations des emplois du CREEM (comité des relations employés-employeur pour le ministère) du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario ont visité séparément le Centre des ressources pour le mieux-être du personnel du 900, rue Bay, et se sont familiarisés avec les derniers appareils et technologies fonctionnels existants.

Le thème du programme d'apprentissage pour les professionnels de l'administration d'octobre 2014 était Accessibilité et gestion de l'information. Plus de 160 professionnels de l'administration ont pu recevoir des renseignements sur divers sujets liés à l'accessibilité, dont la création de documents accessibles à l'aide de produits avancés de MS (Microsoft) Office, du système d'ATS (appareil de télécommunication pour personnes sourdes) et de la technologie fonctionnelle.

Engagement

Analyser la rétroaction reçue en matière d'accessibilité.

Mesures prises

Le ministère a mis sur pied une boîte postale sur son site Internet où les membres du public peuvent soumettre des questions au sujet de l'accessibilité. En moyenne, 30 questions et rétroactions sont reçues par mois d'intervenants internes et externes et du public. Ces questions et commentaires sont analysés et les problèmes repérés sont réglés en conséquence.

Le cadre de participation du ministère du Travail a été mis au diapason des objectifs d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. L'Outil d'évaluation en matière d'inclusion du ministère du Travail s'applique au cadre de travail afin d'assurer que la participation est d'accès libre. Le plan de renforcement de la capacité aux fins de la participation des intervenants comprendra des méthodes de sollicitation des commentaires des intervenants sur des questions liées à l'accessibilité.

Engagement

S'assurer que des avis de perturbation du service sont fournis lorsque des services ne sont pas disponibles.

Mesures prises

Le chapitre 7 du plan de continuité des activités (PCA (plan de continuité des activités)) du ministère contient des politiques et procédures détaillées sur la norme d'accessibilité pour les services à la clientèle en vertu de la LAPHO (Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario), des scénarios d'application et divers exemples d'avis et d'affiches d'interruption des services en anglais et en français. La formation annuelle des responsables du PCA (plan de continuité des activités) comporte un examen de la norme d'accessibilité pour les services à la clientèle en vertu de la LAPHO (Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario).

Engagement

Examiner les politiques, les processus décisionnels et les procédures administratives du ministère au moyen de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO (fonction publique de l'Ontario).

Mesures prises

Le ministère poursuit ses efforts de sensibilisation en appliquant l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion aux politiques, processus et procédures. Par exemple :

- Les processus et pratiques de recrutement et d'embauche au ministère sont examinés afin de repérer et d'éliminer les obstacles éventuels. L'Outil d'évaluation pour le recrutement des cadres est appliqué à l'embauche du personnel de direction au ministère.
- Les pratiques et la formation en matière d'adaptation de l'emploi sont conformes aux principes d'inclusion, de souplesse et de collaboration.
- L'Unité du soutien opérationnel a mis en œuvre une « vérification de l'inclusion » dans le cadre du lancement du projet des installations. Tous les projets, quelle que soit leur importance, sont examinés avant d'être lancés pour vérifier que les activités proposées sont conformes au code, qu'elles ne créent pas de nouveaux obstacles et qu'elles génèrent des occasions d'améliorer l'accessibilité existante.
- Autres exemples de politiques ou pratiques auxquelles l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion a été appliqué : formation obligatoire de sensibilisation à la santé et la sécurité, cadre de participation du ministère du Travail, réunions de planification des intervenants, planification en cas d'urgence pour le ministère.

Engagement

Encourager les employés à relever les obstacles et à faire des recommandations sur les moyens de rendre les services accessibles.

Mesures prises

Pendant la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, des employés du ministère ont reçu des communications visant à renforcer la sensibilisation à l'accessibilité et à la suppression des obstacles. Ces communications incluent : des renseignements sur la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées et l'accessibilité en Ontario, une histoire parue sur le réseau intranet au sujet d'un employé ayant une déficience visuelle et un article contenant des tuyaux pour rendre les locaux commerciaux plus accessibles.

Le Conseil de l'accessibilité et le Conseil de la diversité et de l'inclusion du ministère ont participé à une présentation de la Commission ontarienne des droits de la personne au sujet de sa politique sur les droits contradictoires. Les participants ont été initiés à la complexité de situations où des droits de la personne entrent en conflit et aux stratégies en place pour résoudre ces conflits.

Le programme d'apprentissage pour les professionnels de l'administration d'octobre 2014 comportait divers sujets relatifs à l'accessibilité et présentait des outils que le personnel administratif peut utiliser dans son travail.

À l'occasion de la Journée internationale de sensibilisation aux lésions attribuables au travail répétitif, des communications ont été affichées sur le réseau intranet au sujet des ressources de la FPO (fonction publique de l'Ontario) sur les lésions attribuables au travail répétitif et des conseils sur la prévention de ces blessures.

Engagement

S'assurer que les responsables de la diversité et de l'accessibilité suivent les séances de formation des formateurs sur l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO (fonction publique de l'Ontario).

Mesures prises

Les responsables des mesures d'accessibilité du ministère ont participé à une séance de formation pour les formateurs sur l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO (fonction publique de l'Ontario) qui était offerte par le Bureau de la diversité. Ils sont désormais en mesure de former des membres du personnel sur demande

Engagement

Faire en sorte que la totalité du personnel du ministère suive la formation sur l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO (fonction publique de l'Ontario) d'ici le 31 décembre 2014.

Mesures prises

Une séance d'information sur l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO (fonction publique de l'Ontario) a été tenue le 14 janvier 2014. Des participants clés des divisions du ministère ont utilisé des études de cas pertinentes pour leur appliquer l'outil. Depuis, la Division des solutions en matière de relations de travail, le Bureau de la prévention et la Division des politiques ont mis au point une formation et des applications pratiques de l'outil.

La formation sur l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion et la sensibilisation à cet outil sont fournies au personnel de diverses façons, dont une formation en ligne, des séances en personne, des réunions d'équipe et des séances d'orientation.

Une formation sur l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion et des exercices pratiques d'application de l'Outil ont été offerts lors du programme d'apprentissage pour les professionnels de l'administration d'octobre 2014. Les participants ont appris comment appliquer l'Outil lorsqu'ils organisent des événements ou des consultations publiques.

L'Outil d'évaluation en matière d'inclusion et l'Outil d'évaluation pour le recrutement des cadres sont distribués aux chefs de service du ministère dans le cadre de la boîte à outils du chef de service avec d'autres renseignements sur l'accessibilité et l'inclusion. La boîte à outils est une ressource destinée aux chefs de service. Elle contient des renseignements qui les aideront à organiser une formation et des discussions sur l'application de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion avec leurs équipes.

Engagement

Examiner les politiques, procédures et pratiques internes pour s'assurer que l'accessibilité est prise en compte dans toutes les activités de la FPO (fonction publique de l'Ontario).

Mesures prises

Un nouveau guide d'orientation amélioré contient des renseignements et des ressources sur l'accessibilité et l'inclusion. Toutes les séances d'orientation destinées aux nouveaux employés du ministère comprennent un programme sur les sujets de l'accessibilité et de l'inclusion. L'Outil d'évaluation en matière d'inclusion a été utilisé pour planifier, mettre en œuvre et évaluer des politiques, des processus et des procédures au sein du ministère. Voir des exemples à la page 7.

Information et communications

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)

Les renseignements et les communications offerts dans des formats accessibles à l'ensemble du personnel et de la clientèle de la FPO (fonction publique de l'Ontario). Mesures prises par le ministère du Travail en 2013-2014

Engagement

Continuer de se conformer aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) Web Content Accessibility Guidelines).

Mesures prises

Les sites Web du ministère sont plus accessibles pour les personnes handicapées, car le nouveau contenu est conforme aux normes WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.0.

Engagement

Informar le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication d'ici le 1^{er} janvier 2014..

Mesures prises

Des renseignements sur la possibilité d'obtenir des demandes dans un format accessible sont affichés sur le site Web du ministère du Travail. Le sous-ministre adjoint des services ministériels et directeur général de l'administration a envoyé une communication à tous les membres du personnel du ministère au sujet de cette nouvelle exigence du RNAI.

Engagement

Encourager des responsables des mesures d'accessibilité du ministère à participer à l'exposition et à la conférence JOIN (Job Opportunity Information Network) à l'automne 2013.

Mesures prises

Deux membres du Conseil de l'accessibilité du ministère ont participé à l'exposition et à la conférence JOIN (Job Opportunity Information Network), en novembre 2013. Ontario Job Opportunity Information Network (JOIN (Job Opportunity Information Network)) est l'un des organismes chefs de file du Canada qui se spécialisent dans le recrutement de personnes handicapées dans les lieux de travail. La conférence annuelle vise à sensibiliser les employeurs aux questions de l'emploi de personnes handicapées, de l'accessibilité et de l'inclusion.

Engagement

Mettre à jour les normes et modèles sur les formats accessibles en fonction de pratiques exemplaires.

Mesures prises

Le modèle d'approvisionnement et d'autres documents affichés sur le réseau intranet du ministère sont convertis en formats accessibles. La Direction de l'efficacité organisationnelle a passé en revue une partie des modèles fréquemment utilisés, comme les notes d'information et le plan de performance, pour les rendre accessibles. Le ministère poursuivra ses efforts en vue d'assurer que ces initiatives sont mises en œuvre dans l'ensemble du ministère.

Engagement

Donner une formation aux employés sur le traitement approprié des demandes d'aides à la communication et de formats de substitution ainsi que sur l'organisation d'événements accessibles.

Mesures prises

Tous les membres du personnel du ministère ont suivi une formation obligatoire sur les normes pour l'information et les communications contenues dans le règlement Normes d'accessibilité intégrées. La participation au cours en ligne était surveillée par le Centre du leadership et de l'apprentissage (CLA (Centre du leadership et de l'apprentissage)) et les rapports ont été communiqués aux régions du ministère en conséquence.

Une formation sur les formats s et des activités accessibles a été dispensée dans le cadre du programme d'apprentissage pour les professionnels de l'administration d'octobre 2014.

Les responsables des mesures d'accessibilité ont participé au cours de formation des formateurs sur les formats accessibles. Ils sont désormais en mesure de dispenser eux-mêmes une formation sur des documents accessibles sur demande. Des séances de formation destinées au personnel du Bureau de la prévention ont été offertes en octobre. Ces séances servent aussi à répondre aux questions de membres du personnel de tout le ministère. Il est prévu d'offrir la formation sur les documents accessibles à tout le personnel du ministère.

Engagement

Au moyen de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO (fonction publique de l'Ontario) et de la feuille de route en matière d'ITI (l'information et à la technologie de l'information), le GTT (Groupement du travail et des transports) établira de nouvelles stratégies pour l'adoption et l'intégration continues de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité.

Mesures prises

Le Groupement du travail et des transports (GTT (Groupement du travail et des transports)) a participé à des groupes intersectoriels ITI (à l'information et à la technologie de l'information) pour veiller à ce que les processus de planification, d'élaboration et de mise en œuvre des solutions et applications produites par l'équipe ITI (à l'information et à la technologie de l'information) tiennent compte de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité

En appliquant l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion et la feuille de route en matière d'ITI (l'information et à la technologie de l'information), de nouvelles stratégies d'adoption et d'intégration continues des principes de diversité, d'inclusion et d'accessibilité ont été établies dans tout le GTT (Groupement du travail et des transports). Par exemple : offre de mesures d'adaptation pour mener des entretiens avec des candidats; ajout d'une clause dans les lettres d'emploi aux nouveaux employés; écrans plus larges proposés aux employés ayant une déficience visuelle; des horaires de travail souples et des évaluations ergonomiques selon les besoins. Le Bureau de l'architecture organisationnelle travaille en partenariat avec le Centre d'excellence en accessibilité à l'information et à la technologie de l'information à l'élaboration de pratiques exemplaires pour l'inclusion des exigences d'accessibilité dans l'examen de l'architecture organisationnelle de la fonction publique de l'Ontario.

Emploi

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)

Les personnes handicapées qui sont employées à la FPO (fonction publique de l'Ontario) participent pleinement et valablement aux emplois.

Mesures prises par le ministère du Travail en 2013-2014

Engagement

Sensibiliser les chefs de service aux directives, politiques et plans d'adaptation des emplois.

Mesures prises

Tous les chefs de service ont suivi la formation obligatoire sur les normes pour l'emploi énoncées dans le règlement Normes d'accessibilité intégrées. Ce cours de formation électronique a permis aux chefs de service de mieux comprendre les exigences d'adaptation que prévoit le règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées) dans le domaine de l'emploi. Ils sont également mieux à même de créer un lieu de travail plus accessible et inclusif pour tous les employés qui ont un handicap.

Tous les groupes de gestion du ministère ont rencontré le responsable des mesures d'adaptation des emplois qui leur a présenté un aperçu des directives, des politiques et des plans d'adaptation. Le responsable des mesures d'adaptation des emplois a suivi une approche proactive en vérifiant la participation, l'utilisation des congés de maladie et les possibilités de retour au travail après un congé dans le cadre du Régime de protection du revenu à long terme. Le responsable des mesures d'adaptation des emplois a contacté les chefs de service pour leur offrir des conseils sur l'obtention de renseignements médicaux utiles et les aider à préparer des plans d'adaptation et de retour au travail. Ainsi, les chefs de service ont pu se familiariser avec les directives et politiques en place et savoir comment les appliquer à chaque situation particulière.

Engagement

Veiller à la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication pour les employés.

Mesures prises

Les chefs de service du ministère sont au courant de l'exigence de fournir des formats accessibles et des aides à la communication aux employés qui en ont besoin, après avoir suivi une formation en la matière et avoir rencontré des responsables des mesures d'adaptation et d'accessibilité du ministère. Des renseignements sur la disponibilité de technologies fonctionnelles sont communiqués pendant les réunions des chefs de service et au Conseil d'accessibilité.

Engagement

Appuyer des programmes de mentorat ou de parrainage.

Mesures prises

Le ministère a maintenu sa participation positive au partenariat avec le ministère des Affaires municipales et du Logement et le ministère de l'Environnement et de l'Action en matière de changement climatique dans le cadre du Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité de 2013-2014. Les critères du programme ont été élargis pour inclure des employés de moins de 35 ans et des femmes du secteur de l'ingénierie. Le programme comptait 80 participants. Les activités de lancement du programme et un événement organisé à mi-parcours

prévoient des renseignements sur le programme et des discussions sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité animées par des professionnels connus et chevronnés en matière de diversité. Le nouveau cycle a commencé le 1^{er} octobre 2014. Plus de 100 participants des trois ministères se sont embarqués dans ce nouveau programme de mentorat.

Engagement

Faire part au personnel des engagements des cadres supérieurs en matière d'accessibilité.

Mesures prises

Le SM (sous-ministre), les SMA (sous-ministre adjoint) et le Comité de la haute direction ont communiqué les engagements en matière de performance aux directeurs, qui les ont annoncés à leur tour à leur personnel. Les engagements et les renseignements préparés par le Bureau de la diversité ont été transmis à tous les chefs de service du ministère.

Engagement

Analyser les résultats du Sondage des employés de la FPO (fonction publique de l'Ontario) de 2014 pour déterminer les obstacles possibles pour les employés handicapés.

Mesures prises

Une analyse qualitative et quantitative des résultats du Sondage des employés de la FPO (fonction publique de l'Ontario) a été menée pour évaluer les obstacles auxquels pourraient être confrontés des employés handicapés. L'évaluation a notamment cherché à repérer les domaines d'amélioration prioritaires pour les employés qui ont un handicap. Une comparaison annuelle de la satisfaction du personnel à l'égard des services d'adaptation des emplois indique une amélioration dans le domaine. Le ministère maintiendra la stratégie en matière d'adaptation des emplois au rang de ses priorités.

Engagement

Examiner les résultats du sondage de 2013 auprès des cadres et élaborer des stratégies pour sensibiliser ceux-ci à l'adaptation des emplois; cette mesure comprendra un programme de formation à l'intention des chefs de service et une campagne de sensibilisation des employés en 2014.

Mesures prises

Selon les résultats du sondage, le ministère a créé un groupe de travail mixte sur l'adaptation des emplois relevant du comité des relations employés-employeur pour le ministère du SEFPO (Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario). L'objectif de cet effort collaboratif est d'assurer la mise en place de mesures d'adaptation efficaces et sécuritaires et de favoriser le retour au travail grâce à de la formation et des conseils d'experts. Le groupe de travail a préparé un programme de formation et de sensibilisation qui est appliqué.

Engagement

Modifier le modèle de plan de performance afin d'inclure des engagements en matière d'accessibilité pour le personnel et les chefs de service.

Mesures prises

Les plans de performance des chefs de service du ministère contiennent tous des exigences en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. Il est recommandé aux chefs de service de communiquer leur plan de performance à leur personnel et d'inclure un engagement envers la diversité et l'accessibilité dans les plans de performance des employés.

Milieu bâti

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)

Il est plus facile d'accéder aux installations et espaces publics de la FPO (fonction publique de l'Ontario), de s'y déplacer et d'en sortir.

Mesures prises par le ministère du Travail en 2013 – 2014

Engagement

Faire connaître les exigences de la FPO (fonction publique de l'Ontario) concernant l'aménagement sans obstacle des installations gouvernementales.

Mesures prises

Le chef des installations du ministère a préparé des lignes directrices sur la conception à accès facile au Conseil de l'accessibilité et des conseils pour rendre les environnements de travail plus accessibles.

Le personnel du ministère a reçu des instructions pour rendre les bureaux plus accessibles.

Engagement

Se préparer à l'entrée en vigueur des exigences du règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées) aux lieux publics le 1^{er} janvier 2015.

Mesures prises

L'Unité du soutien opérationnel a incorporé une « vérification de l'inclusion » dans le processus de lancement des projets d'installations. Tous les projets, de grande ou petite envergure, sont examinés avant d'être lancés pour assurer qu'ils sont conformes au code, qu'ils ne créent pas de nouveaux obstacles et qu'ils essaient d'améliorer l'accessibilité des locaux existants. Les avantages de ces améliorations sont examinés avec les commanditaires de chaque projet.

Le ministère a dispensé une formation à certains membres du personnel au sujet de la nouvelle exigence relative au milieu bâti qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Engagement

Sensibiliser les chefs de service aux obligations concernant le milieu bâti énoncées dans le règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées), la Loi sur le code du bâtiment et les exigences de la FPO (fonction publique de l'Ontario) concernant l'aménagement sans obstacle des installations gouvernementales.

Mesures prises

Un article et une fiche d'information sur la sensibilisation à l'accessibilité du milieu bâti ont été distribués au personnel du ministère. Le chef des installations rencontre une fois par année les directeurs des programmes qui exigent le plus de contacts avec le public pour assurer que les exigences en matière d'adaptation et d'accessibilité sont remplies. Autres engagements Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité) Le personnel de

la FPO (fonction publique de l'Ontario) est en mesure de reconnaître les obstacles à l'accessibilité dans les politiques, les programmes, les services et les installations de la FPO (fonction publique de l'Ontario), et de chercher activement des solutions pour les prévenir ou les supprimer dans l'ensemble de l'organisation.

Mesures prises par le ministère du Travail en 2013 – 2014

Leadership

Engagement

Veiller à ce que les besoins des personnes handicapées soient pris en compte au Conseil de l'accessibilité.

Mesures prises

Un représentant du ministère a été désigné pour siéger au Conseil consultatif en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées (CCAPH (Conseil consultatif en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées)), un groupe qui veille aux intérêts des consommateurs dans la mise en œuvre du règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées) au sein de la FPO (fonction publique de l'Ontario). Le représentant du CCAPH (Conseil consultatif en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées) pour le ministère est également membre du Conseil de l'accessibilité.

Engagement

Tenir des réunions régulières du Conseil de l'accessibilité et des cadres supérieurs du ministère pour fournir des commentaires et conseils.

Mesures prises

Le Conseil de l'accessibilité du ministère s'est réuni une fois par trimestre pour repérer et éliminer les obstacles à l'accessibilité et partager des meilleures pratiques en matière d'accessibilité. Le responsable des mesures d'accessibilité pour le ministère a régulièrement présenté des comptes rendus aux réunions du Comité de la haute direction.

Engagement

Élaborer des stratégies qui aideront le ministère à répondre à ses obligations en vertu du règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées) dans des domaines tels que l'accessibilité des sites Web, l'approvisionnement et les lieux publics.

Mesures prises

- Le Conseil de l'accessibilité assure la conformité au règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées) et aux normes pour les services à la clientèle, et repère toute lacune dans les services du ministère. Il partage des pratiques exemplaires en vue de l'élimination des obstacles et de la sensibilisation à l'accessibilité dans toutes les régions. Autres mesures Des chefs de service du ministère ont assisté au séminaire « Blindspot: Hidden Biases of Good People », présenté par Mahzarin Banaji, en partenariat avec le ministère des Affaires municipales et du Logement. Mme Banaji a présenté des preuves provenant de ses recherches et des résultats de son test d'associations implicite qui révèlent la présence de préjugés cachés et de « vérités » inconscientes dans notre esprit. Les participants ont appris que même des dirigeants qui ont les meilleures intentions peuvent parfois prendre inconsciemment des décisions qui ont des répercussions involontaires sur la diversité et l'inclusion dans les lieux de travail. Mme Banaji affirme qu'il est possible de contourner ces pensées inconscientes. Elle a donné des exemples de méthodes pouvant contourner les préjugés cachés en contestant les présomptions et œuvrant à la prise de conscience de ces préjugés inconscients.

- Une formation sur l'approvisionnement accessible est dispensée sur demande au personnel responsable de l'approvisionnement au ministère. Une note de service mensuelle du Bureau des finances communique aux directeurs des renseignements sur l'accessibilité et l'approvisionnement.
- Le ministère du Travail a obtenu le certificat de niveau 4 (lieux de travail sains) du programme Excellence progressive d'Excellence Canada, en août 2014, et s'est vu décerner le prix niveau or lors de la remise du Prix Canada pour l'excellence, le 30 octobre 2014. Une solide culture d'entreprise qui valorise la diversité, l'inclusion et l'accessibilité contribue directement à un lieu de travail sain. Le certificat de niveau 4 qu'a obtenu le ministère du Travail pour ses lieux de travail sains récompense les efforts et les progrès qu'il a accomplis à cet égard.

Deuxième section : mesures prises par le ministère du Travail pour 2015

Service à la clientèle

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité) de la FPO (fonction publique de l'Ontario)

Les personnes handicapées qui sont des clients de la FPO (fonction publique de l'Ontario) reçoivent des biens et des services de qualité en temps utile.

Mesures proposées par le ministère du Travail pour e 2015 – 2016:

- Renforcer la capacité et les connaissances au sein du ministère en vue de créer des formats de substitution de qualité, en temps opportun, sur demande, pour des clients externes et internes.
- Continuer de surveiller et d'améliorer la qualité des services fournis aux clients handicapés par diverses méthodes.
- Veiller à ce que les normes pour le service à la clientèle dans le ministère soient examinées à l'aide de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion.
- Intégrer à la Stratégie de participation des intervenants des techniques de participation qui réduisent les obstacles et encouragent l'inclusion.

Information et communications

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)

Les renseignements et les communications sont offerts dans des formats accessibles à l'ensemble du personnel et de la clientèle de la FPO (fonction publique de l'Ontario).

Mesures proposées par le ministère du Travail pour 2015- 2016:

- Dispenser au personnel du ministère une formation et des ressources pour l'aider à créer des documents accessibles à la source;
- Réviser les ressources affichées sur intranet pour assurer qu'elles contiennent des renseignements à jour sur l'accessibilité et des conseils pratiques.
- Assurer que cinq représentants du ministère participent chaque année à l'exposition sur l'accessibilité et qu'ils communiquent ce qu'ils y ont appris à leurs équipes et au Conseil de l'accessibilité.
- Faire évaluer par le Groupement du travail et des transports les systèmes suivants pour assurer leur conformité aux normes d'accessibilité pour l'emploi :
- La protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (LPÉCE) (La protection des étrangers dans le cadre de

l'emploi)).

- Le système de gestion fondé sur la confiance.
- Pour tous les autres projets, faire travailler les chefs de la gestion des activités du ministère du Travail avec les responsables des mesures d'accessibilité du ministère à la définition des exigences de conformité.
- Continuer de faire améliorer, par le groupement, les renseignements et les conseils en matière d'accessibilité de l'IT conformément à la LAPHO (Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario) et au règlement NAI (Normes d'accessibilités intégrées), pour les projets de la FPO (fonction publique de l'Ontario), grâce à une collaboration soutenue avec le Centre d'excellence en accessibilité et d'autres groupes.

Emploi

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)

Les personnes handicapées qui sont employées à la FPO (fonction publique de l'Ontario) participent pleinement et valablement aux emplois.

Mesures proposées par le ministère du Travail pour 2015 – 2016 :

- Intégrer aux engagements annuels du sous-ministre en matière de performance l'accessibilité au sein du ministère comme priorité.
- Dispenser une formation aux chefs de service et employés sur l'adaptation des emplois et le retour au travail en collaboration avec le groupe de travail mixte sur l'adaptation des emplois relevant du comité des relations employés-employeur pour le ministère du SEFPO (Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario).
- Incorporer à l'orientation et à l'encadrement des nouveaux chefs de service et employés des outils d'apprentissage sur l'accessibilité et l'inclusion.
- Faire surveiller et mettre à jour les plans d'adaptation des emplois et de retour au travail selon les calendriers établis dans le plan.

Milieu bâti

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)

Il est plus facile d'accéder aux installations et espaces publics de la FPO (fonction publique de l'Ontario), de s'y déplacer et d'en sortir.

Mesures proposées par le ministère du Travail pour 2015 – 2016

- Améliorer l'accessibilité dans les installations du gouvernement en installant des ouvre-portes automatiques, et, dans la mesure du possible, en investissant dans des toilettes et cuisines accessibles.
- Assurer que l'Unité du soutien opérationnel continue d'utiliser une « vérification de l'inclusion » avant de lancer tout nouveau projet pour vérifier que les activités proposées sont conformes au code, qu'elles ne créent pas de nouveaux obstacles et qu'elles génèrent des occasions d'améliorer l'accessibilité existante.
- Assurer que les communications émanant de l'Unité du soutien opérationnel au sujet des installations et des bâtiments et destinées au personnel sont rédigées dans des formats accessibles.

Autres réalisations attendues

Résultat clé visé dans le PPA (plan pluriannuel d'accessibilité)

Le personnel de la FPO (fonction publique de l'Ontario) est en mesure de reconnaître les obstacles à l'accessibilité dans les politiques, les programmes, les services et les installations de la FPO (fonction publique de l'Ontario), et de chercher activement des solutions pour les prévenir ou les supprimer régulièrement dans l'ensemble de l'organisation.

Mesures proposées par le ministère du Travail pour 2015 – 2016:

- Renforcer la position du Conseil de l'accessibilité au ministère comme organe de communication avec chaque partie du ministère dans le but de renforcer la sensibilisation et d'éliminer les obstacles.
- Établir des réunions trimestrielles du Conseil de l'accessibilité pour discuter de l'accessibilité au sein du ministère.

Troisième section : Repérer les obstacles

Dans le cadre de l'engagement que nous avons pris d'améliorer l'accessibilité des personnes handicapées, le ministère du Travail continuera à passer en revue les initiatives du gouvernement, dont les lois, les règlements, les politiques, les programmes, les pratiques et les services, afin de repérer, de supprimer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Reconnaissant l'importance d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les lois qui ont une forte incidence sur le public et les personnes handicapées, le gouvernement met en œuvre une stratégie à trois volets afin de mettre en avant l'examen de ces lois :

1. Élaboration d'un processus et d'outils normalisés visant identifier et à éliminer les obstacles à l'accessibilité;
2. D'ici la fin de 2014, examen de 51 lois à forte incidence qui répondent aux critères suivants :
 - a. elles ont une incidence directe sur les personnes handicapées;
 - b. elles prévoient la prestation de services ou de programmes qui ont une vaste application;
 - c. elles fournissent des avantages ou des protections;
 - d. elles ont une incidence sur un droit ou un devoir démocratique ou civique.
3. Examen des règles de procédure, politiques et lignes directrices concernant certaines lois à forte incidence, s'il y a lieu.

En 2013, la FPO (fonction publique de l'Ontario) a fait d'énormes progrès dans l'exécution de cette phase d'examen, qui devrait être achevée à la fin de 2014. Le gouvernement a décidé de passer ces mesures législatives en revue parce que les changements apportés dans les domaines sur lesquelles elles portent devraient avoir la plus grande incidence pour les Ontariennes et les Ontariens ayant des besoins en matière d'accessibilité.

Dans le cadre de ce processus, en 2014, le ministère a examiné les lois suivantes:

- Loi de 2000 sur les normes d'emploi
- Loi sur la santé et la sécurité au travail
- Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

Après que les ministères achèvent leur examen des 51 lois ciblées qui ont une forte incidence, le gouvernement déterminera la meilleure façon de coordonner l'effort d'élimination des obstacles dans l'ensemble du gouvernement.

Initiatives prévues pour 2015 – 2016

En 2015-2016, selon les instructions du gouvernement, le ministère continuera de s'attaquer aux obstacles à l'accessibilité qui ont été relevés dans les trois lois à forte incidence qui relèvent du ministère.

Le ministère continuera de faire état de l'avancement de l'examen et de toute mesure corrective proposée dans le cadre de ses plans d'accessibilité annuels.

Mis à jour: 1 décembre 2015