

[EN](#)[SUJETS](#)

Plan d'accessibilité 2015 du Secrétariat du Conseil du Trésor

Mesures prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour repérer et supprimer des obstacles à l'accessibilité au sein de la fonction publique de l'Ontario en 2015 et engagements de l'organisme en matière d'accessibilité pour 2016.

ISSN : 2369-9345

Dans cette page

1. [Sommaire](#)
2. [Première section : rapport sur les mesures prises par le SCT en 2015](#)
3. [Deuxième section : rapport sur les mesures prévues par le SCT pour 2016](#)
4. [Troisième section : mesures visant à repérer les obstacles dans la législation](#)

Sommaire

Le gouvernement de l'Ontario a établi le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) en juin 2014 à partir de divisions des anciens ministères des Services gouvernementaux, de l'Infrastructure et des Finances. Le SCT soutient la mise en œuvre du plan financier du gouvernement, assure une saine gestion et un investissement judicieux des deniers publics et dirige les efforts du gouvernement en matière de responsabilité, d'ouverture et de modernisation.

Comme organisation, la FPO est déterminée à établir un milieu accessible et inclusif. Le Plan d'accessibilité et d'inclusion du SCT 2015-16 (le Plan) s'appuie sur le plan pluriannuel d'accessibilité (PPA) de la FPO, intitulé [L'accessibilité dans la fonction publique de l'Ontario : Montrer l'exemple](#), qui présente la stratégie de la FPO visant à assurer l'accès de ses employés et du public aux services, aux produits et aux installations. Le Plan tient compte des commentaires reçus d'un grand nombre d'employés du SCT (cadres supérieurs, comité de l'accessibilité et de l'inclusion, membres du Réseau de la culture, etc.) ainsi que des

résultats du Sondage sur la participation des employés de 2014.

Comme le SCT place l'accessibilité et l'inclusion au cœur de toutes ses activités, le Plan s'harmonise pleinement au PPA . En plus de ses obligations légales aux termes de la [Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario](#) (LPHO), de la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#) (LAPHO), du règlement intitulé [Normes d'accessibilité intégrées](#) (règlement NAI), du [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario et d'autres lois, le SCT est tenu, en tant qu'employeur, décideur et fournisseur de services, de donner l'exemple et d'ouvrir la voie pour les autres organismes de l'Ontario. Le Plan favorise la réussite continue de la planification locale et divisionnaire en matière de culture, de participation, de diversité, d'accessibilité et d'inclusion.

Parallèlement à la stratégie d'inclusion de la FPO, le SCT vise les objectifs suivants :

- tenir compte de l'accessibilité et de l'inclusion dans toutes les politiques et tous les programmes et services;
- établir un milieu de travail accessible, inclusif et sain, libre de tout harcèlement et de toute discrimination;
- tenir compte de la population desservie, à tous les niveaux de l'organisme;
- tirer parti de la diversité du personnel et répondre aux besoins de la population diversifiée de l'Ontario.

Le Plan prévoyait les mesures suivantes pour atteindre ces objectifs en 2015 :

1. investissement dans les capacités des cadres intermédiaires;
2. promotion d'une culture en milieu de travail encore plus inclusive;
3. faire de l'accessibilité et de l'inclusion un élément essentiel du SCT.

Ces objectifs font partie intégrante des efforts du SCT pour créer un milieu de travail sans obstacle et inclusif, conformément aux normes énoncées dans le règlement intitulé Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle (Normes ASC) et le règlement NAI.

Afin de présenter les résultats du Plan, le SCT a élaboré le présent Rapport de 2015 sur l'accessibilité et l'inclusion du SCT (le Rapport).

Le Rapport énumère les mesures prises pour atteindre les objectifs du SCT pour 2015, qui concordent avec ceux des Normes ASC et du règlement NAI, selon les catégories suivantes :

- services à la clientèle;
- information et communications;
- emploi;

- milieu bâti (conception des espaces publics).

Remarque : Le transport, bien que pris en compte par le règlement NAI, n'est pas applicable au SCT.

Le SCT place l'accessibilité et l'inclusion au cœur de toutes ses activités. Comme employeur, décideur et fournisseur de services, il est tenu de donner l'exemple et d'ouvrir la voie pour les autres organismes de l'Ontario.

Le Plan d'accessibilité et d'inclusion du SCT 2015-16 est conçu pour s'assurer que l'effectif diversifié du SCT ainsi que tous ses clients ont l'occasion de participer pleinement aux programmes et aux services offerts par l'organisme. Le Plan, qui a pour objet la création d'un gouvernement de l'Ontario à tous égards accessible et inclusif d'ici 2025, fournit une orientation claire à l'ensemble de l'organisme afin que chaque politique, infrastructure, programme et service tienne pleinement compte de tous.

Au cours du dernier exercice, le SCT est passé de l'application d'une vision organisationnelle globale à la mise en œuvre d'initiatives pratiques à différents niveaux pour donner corps à cette vision. En 2015, le comité de l'accessibilité et de l'inclusion a été mis sur pied pour soutenir l'élaboration et l'application du Plan. Le comité fait la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion au sein du SCT et rend compte de l'incidence des initiatives sur les programmes, les comportements et la culture de l'organisme.

Le SCT a conçu le présent rapport afin de présenter les travaux du comité, ainsi que pour tenir son engagement d'orienter ses activités, de mesurer l'incidence et de faire état des progrès réalisés au moyen de données probantes. Certaines des plus grandes réussites du SCT en 2015 concernant l'accessibilité et l'inclusion sont présentées ci-dessous. Les sections suivantes décrivent plus en détail les mesures prises.

- Le SCT s'est assuré que tous ses fournisseurs de services (de formation, de consultation, de traduction) tiennent compte de l'accessibilité et de l'inclusion.
- Le SCT a continué de surveiller le site Ontario.ca pour s'assurer que le processus de rétroaction en place est accessible à tous, et qu'une réponse sur un support de substitution est offerte sur demande.
- Le SCT a continué de surveiller et de mettre à jour son intranet (réseau interne des employés du SCT) et certains sites Internet (Ontario.ca) pour vérifier leur conformité avec les normes d'accessibilité ainsi que pour repérer et lever tout obstacle mis en lumière.
- Le SCT a fourni des services de soutien en TI aux employés de la FPO qui utilisent des dispositifs d'accessibilité grâce à son nouveau Service de soutien ITI en matière de technologie fonctionnelle.
- Le SCT a élaboré une stratégie de gestion des personnes qui favorise une culture inclusive et accessible, y compris un processus d'embauche équitable et transparent, grâce à ce qui suit :
 1. engagement du personnel de talent du SCT;

2. recrutement et maintien en poste d'un effectif compétent et diversifié;

3. développement du leadership et capacités connexes.

- Le SCT a participé avec succès à l'édition 2014-15 du Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité, une importante initiative en matière de diversité, et le seul programme de la fonction publique en son genre au Canada. Ce programme favorise un leadership informé, déterminé et compétent ainsi que la transformation des comportements et de la culture au sein de la FPO.
- Le SCT a fait en sorte que le milieu bâti soit accessible dans les nouveaux bâtiments, les lieux rénovés en profondeur, les nouveaux locaux et les locaux faisant l'objet d'un important réaménagement.

En 2016, le SCT continuera les activités de 2015, en mettant l'accent sur les plans et les initiatives favorisant l'intégration de l'accessibilité et de l'inclusion à l'échelle du personnel. Il entend également procéder à un examen approfondi des réalisations et des leçons apprises afin de jeter les fondements de son cadre en matière d'accessibilité et d'inclusion pour 2017 et les exercices suivants.

De plus, le SCT continuera à s'assurer que l'accessibilité et l'inclusion sont prises en considération dans l'élaboration de nouvelles politiques et de nouveaux programmes, ou dans la révision des politiques et des programmes existants. Les priorités du SCT en matière d'accessibilité et d'inclusion seront également respectées dans ses plans, ses activités et ses communications. La priorité sera accordée aux plans et aux initiatives qui favorisent l'intégration de l'accessibilité et de l'inclusion à l'échelle du personnel.

En résumé, le SCT entend offrir un excellent service à la population ontarienne et aider tous ses employés à réaliser leur plein potentiel en poursuivant ses efforts visant à mettre en place des politiques, des pratiques et une culture en milieu de travail à la fois accessibles et inclusives.

Première section : rapport sur les mesures prises par le SCT en 2015

Services à la clientèle

Résultat clé visé dans le PPA

Les personnes handicapées qui sont des clients de la FPO reçoivent des biens et des services de qualité supérieure, en temps utile.

Mesures prises

Veillé activement à ce que l'accessibilité et l'inclusion demeurent une priorité dans tous les services destinés à la clientèle interne et externe.

Initiative

Continuer d'offrir des services accessibles et inclusifs en intégrant l'accessibilité et l'inclusion dans les processus décisionnels, la gestion de projets, l'approvisionnement, les technologies, les infrastructures, l'ITI et la formation.

Résultats obtenus

- Veillé à ce que tous les fournisseurs offrant des cours au personnel du SCT (et aux employés de la FPO en général) aient suivi la formation en ligne sur l'accessibilité, conformément à leur contrat. De plus, ces fournisseurs doivent respecter les exigences de la LAPHO et du *Code des droits de la personne* de l'Ontario relativement à l'accessibilité et à l'inclusion.
- Mis à jour les outils et les ressources en matière d'accessibilité et d'inclusion, et continué leur diffusion au sein du SCT ainsi qu'auprès des autres organismes de la FPO et des organismes du secteur parapublic.
- Maintenu et amélioré les processus visant à s'assurer qu'un avis d'interruption de service est affiché lorsque les services sont indisponibles. L'avis devait indiquer la cause de l'interruption, le moment où l'on aurait de nouveau accès au site (s'il était connu), les autres endroits où les mêmes services étaient offerts ainsi que leurs heures d'ouverture.
- Maintenu et amélioré les processus de rétroaction afin de mieux aider les clients qui demandent de l'information sur des supports de substitution, qui souhaitent poser une question, déposer une plainte ou faire un compliment relativement aux services, ou qui souhaitent obtenir conseil ou faire une suggestion.
- Veillé à ce qu'une formation sur les services à la clientèle et la création de documents accessibles soit offerte, sur une base continue, à la suite de toute modification aux politiques, aux pratiques et aux procédures régissant la fourniture de biens et de services aux personnes handicapées.
- Surveillé et mis à l'essai des lignes ATS de la FPO afin d'assurer la conformité avec les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle.
- Accru l'utilisation de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion de la FPO pour s'assurer qu'il joue un rôle central dans l'élaboration, l'examen et la mise en œuvre des politiques, des programmes, des services et des initiatives de renouvellement des activités. En collaboration avec le ministère des Richesses naturelles et des Forêts (MNRF), une formation sur l'inclusion a été offerte aux coordonnateurs en matière d'accessibilité et d'inclusion du SCT, et continuera d'être offerte au reste de l'effectif du SCT.
- Continué à surveiller certains sites Internet pour vérifier leur conformité avec la LAPHO. Le SCT a poursuivi ses efforts visant à développer un intranet pleinement accessible et inclusif pour ses employés.
- Veillé à l'offre de formation sur l'accessibilité et l'inclusion à chaque nouvel employé, le plus tôt

possible après son entrée en poste. La trousse d'accueil des divisions destinée aux nouveaux employés comprend une liste de cours obligatoires sur la [LAPHO](#) et le règlement [NAI](#).

- En janvier 2014, l'équipe d'information et de technologie de l'information (ITI) du [SCT](#) a lancé le premier service pangouvernemental de soutien [TI](#) en matière de technologie fonctionnelle, afin d'offrir un soutien complet en [TI](#) aux nombreux utilisateurs de technologies d'accessibilité dans la [FPO](#). Ce service permet aux employés handicapés de la [FPO](#) de faire une demande directement auprès d'agents de soutien technique spécialisés. Cette initiative a attiré l'attention des médias nationaux lorsqu'elle a été reconnue par un Prix de distinction au Government Technology Event Canada (GTEC) en 2014.

Information et communications

Résultat clé visé dans le [PPA](#)

Les renseignements et les communications sont offerts dans des formats accessibles ou avec le soutien nécessaire à l'ensemble du personnel et de la clientèle de la [FPO](#).

Mesures prises

Veillé activement à ce que l'information sur l'accessibilité et l'inclusion soit communiquée efficacement dans l'ensemble du [SCT](#), y compris en s'assurant que le contenu Web public et interne du [SCT](#) est à jour et accessible.

Initiative

Promouvoir les ressources sur l'accessibilité et l'inclusion (p. ex. sur les mesures d'adaptation ou la formation) par les moyens suivants :

- TBS Insider, InsideIT et d'autres moyens de communication de division;
- réunions de division, de direction et d'unité;
- formation spécialisée pour les responsables et les attachés de direction;
- liste de vérification pour des salles accessibles, utilisée pour veiller à ce que la planification des événements et des réunions tienne compte de l'accessibilité et de l'inclusion.

Résultats obtenus

- Continué à veiller à ce que les Règles pour l'accessibilité des contenus Web soient respectées, notamment par la gouvernance de l'architecture d'[ITI](#), l'intégration des Règles aux processus d'approvisionnement d'[ITI](#) et le contrôle de la qualité de la gestion des projets de [TI](#).
- La Direction des communications du [SCT](#) surveille le site Internet et l'intranet de l'organisme pour veiller au respect de la [LAPHO](#), prend des mesures concernant tout obstacle à l'accessibilité mis en lumière et crée des occasions d'améliorer l'accessibilité. Le site Internet du [SCT](#) offre activement

des supports de substitution et du soutien en matière de communications aux personnes handicapées.

- Continué la surveillance du site Ontario.ca pour s'assurer qu'il permet aux utilisateurs de transmettre leurs commentaires en personne, par téléphone, par écrit ou sous forme électronique, c'est-à-dire par courriel ou au moyen d'un CD ou d'une clé USB.
- Soutenu les efforts de la FPO visant à offrir, sur demande, des documents sur un support accessible. Un énoncé à cet égard a été publié sur le site Web Ontario.ca/Accessibilité.
- Mis en place une norme d'application par défaut de la police de caractère Arial de taille 12 à tous les courriels envoyés à partir d'Outlook, afin de faciliter la communication par courriel avec les employés de la FPO et les citoyens ayant une vision partielle.
- Continué la promotion de la campagne Accessibilité à la source pour fournir aux employés l'information nécessaire sur l'accessibilité et l'inclusion.
- Des employés de toutes les divisions du SCT ont rédigé des articles sur l'accessibilité, l'inclusion et la diversité qui ont été publiés sur les plateformes suivantes :
 - Topical (site Web de la FPO) – 34 articles;
 - intranet du SCT (site Web de l'organisme) – 36 articles;
 - InsideIT (site Web des TI) – 8 articles.
- Le SCT a donné l'exemple en offrant de façon proactive des mesures d'adaptation dans ses invitations aux réunions et ses confirmations d'entrevue.
- Tenu des conférences et des présentations sur la diversité, l'accessibilité et l'inclusion, et encouragé le personnel à assister à ces événements.
- Les réunions de division et de direction du SCT ont fourni l'occasion de tenir des événements et des activités d'information concernant les réseaux de la FPO, et ont permis d'offrir des séances de sensibilisation aux préjugés relativement à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité ainsi que de veiller à ce que la formation obligatoire sur les changements à la LAPHO et au règlement NAI soit suivie.
 - Poursuivi la promotion et l'organisation de conférences midi au sein du SCT pour promouvoir l'accessibilité et l'inclusion, notamment par les activités suivantes :
 - formation sur la création de documents accessibles. Les prochaines séances seront annoncées dans TBS Insider, dans le forum de la FPO sur l'accessibilité, par le Bureau de la diversité de la FPO et le groupe de travail sur l'accessibilité et l'inclusion du SCT, ainsi que sur le site des employés de la FPO, Topical;
 - célébration de la semaine de sensibilisation à l'accessibilité (première semaine de juin);
 - célébration de la Journée internationale des personnes handicapées (tous les ans, le

3 décembre).

- Conçu et diffusé la liste de vérification pour des salles accessibles, utilisée dans tout le SCT. Cette liste permet aux personnes qui organisent des réunions de tenir compte de l'accessibilité lorsque vient le temps de choisir une salle ou d'envoyer des documents concernant la réunion.
- Continué, conformément au mandat du comité d'évacuation d'urgence du SCT, de s'assurer que les obligations légales en matière d'évacuation des employés sont communiquées et respectées, et que des préposés à la sécurité-incendie ainsi que des chercheurs sont nommés afin de :
 - veiller à ce que les employés concernés manifestent leur besoin de mesures d'adaptation en cas d'évacuation;
 - soutenir l'élaboration et la mise en place de plans d'évacuation individuels répondant aux besoins d'adaptation des employés concernés.
- Renforcé les processus visant à s'assurer qu'une formation sur les lois pertinentes, y compris le règlement NAI, est offerte sur une base continue, à la suite de toute modification aux politiques, aux pratiques et aux procédures régissant la fourniture de biens et de services aux personnes handicapées.
- Continué de veiller à ce que les responsables de division, les attachés de direction et les employés du SCT suivent la formation obligatoire sur le règlement NAI et la LAPHO, et que de la formation supplémentaire soit offerte aux personnes qui souhaitent se perfectionner ou qui sont chargées de gérer l'adaptation des installations.
- Le SCT, le MNRF et le Bureau du Conseil des ministres ont conçu et mis en place, avec la participation du ministère de l'Éducation, du ministère de la Formation et des Collèges et Universités, du ministère des Transports, du ministère du Procureur général et du ministère de l'Environnement et de l'Action en matière de changement climatique, une communauté de praticiens pour l'accessibilité afin d'offrir de la formation et des ressources améliorées concernant la sensibilisation à l'accessibilité.
 - La communauté de praticiens a conçu un guide sur les éléments de base de la création de documents accessibles (The Why). Le guide a été transmis aux responsables des mesures d'accessibilité et d'inclusion du SCT, au Centre d'excellence en accessibilité (CEA) et au Bureau de la diversité de la FPO. Pour éviter les chevauchements, le site Internet du SCT fournit un lien vers celui du CEA, où a été publié le document.
 - Ce document a été produit au moyen de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion de la FPO, afin que tous les employés puissent l'utiliser. Il s'inscrit dans la campagne Accessibilité à la source.
- Le Centre des relations avec le personnel de la Division des relations avec le personnel a continué de veiller à ce que les documents des programmes, comme ceux ayant trait à la sécurité physique, devant être diffusés auprès des ministères ou publiés sur l'intranet, soient offerts sur des supports accessibles (les derniers documents sont en voie d'être adaptés à un support accessible).

- En 2015, l'équipe d'ITI du SCT a lancé le premier service pangouvernemental de soutien TI en matière de technologie fonctionnelle afin d'offrir un soutien complet en TI aux nombreux utilisateurs de technologies d'accessibilité dans la FPO.

Emploi

Résultat clé visé dans le PPA

Les personnes handicapées qui sont employées à la FPO participent pleinement et valablement aux emplois.

Mesures prises

Déployé des efforts pour continuer à tenir compte de l'accessibilité et de l'inclusion dans l'élaboration et la prestation des programmes d'orientation du SCT. Le SCT s'est aussi engagé à ce que son responsable des mesures d'accessibilité et d'inclusion continue à soutenir l'élaboration de programmes d'orientation à l'échelle de l'organisme et des directions, par exemple en conseillant les secteurs de programme et en s'assurant que tous les programmes d'orientation fournissent l'information la plus récente sur les obligations légales en matière d'accessibilité.

Initiative 1

Intégrer des engagements de rendement en matière d'accessibilité et d'inclusion dans les plans d'amélioration du rendement, en :

- exigeant que tous les plans d'amélioration du rendement des responsables du SCT définissent les responsabilités de chacun en matière d'accessibilité et d'inclusion;
- continuant à favoriser l'emploi d'une terminologie normalisée dans les plans d'amélioration du rendement des membres de la haute direction;
- exigeant que tous les dirigeants prennent connaissance de la liste des mesures recommandées pour le respect des engagements de rendement en matière d'inclusion en 2015-16, élaborée par le Bureau de la diversité de la FPO et publiée sur le site Web de ce dernier.

Résultats obtenus

- Veillé au respect des engagements du sous-ministre en matière de rendement. Les responsables et les chefs du SCT ont intégré l'accessibilité et l'inclusion à leurs engagements de rendement et ont communiqué leur plan au personnel pour s'assurer que l'accessibilité et l'inclusion font également partie des engagements de rendement de l'effectif.
- Continué à promouvoir l'adaptation des emplois et les politiques de retour au travail auprès de tous les employés pour accroître la connaissance des directives, des politiques et des plans en matière d'adaptation des emplois. L'adaptation des emplois est un processus d'élimination des obstacles et

de modification des pratiques en milieu de travail qui permet aux employés d'accomplir pleinement leurs fonctions.

- Plusieurs articles sur ce sujet ont été rédigés par l'équipe des communications du SCT et publiés dans les forums de divers ministères au cours du dernier exercice, afin de favoriser, de renforcer et d'actualiser les connaissances des employés de la FPO concernant les pratiques exemplaires et les ressources offertes.
- Ces efforts ont été déployés en collaboration avec les services consultatifs en matière de RH et le Centre de la santé, de la sécurité et du mieux-être du personnel chaque fois qu'un employé effectuait un retour au travail.
- Les responsables divisionnaires de l'accessibilité et de l'inclusion du SCT ont continué à diffuser les messages de l'organisme dans leur division au moyen des ressources de communication divisionnaires et avec le concours d'autres champions divisionnaires de la diversité, de l'accessibilité et de l'inclusion.

Initiative 2

Participation des responsables au Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité.

- Promouvoir le Programme au moyen d'articles publiés sur l'intranet et inviter les responsables à s'inscrire à l'édition 2015-16.

Résultats obtenus

Le Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité est le seul en son genre dans le secteur public au Canada. Il s'agit d'une initiative charnière en matière de diversité conçue pour soutenir deux stratégies du Plan stratégique d'inclusion dans la FPO 2015-16, L'inclusion maintenant!< : un leadership informé, déterminé et compétent, et la transformation des comportements et de la culture au sein de la FPO.

- Grâce au Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité, les mentors ont pu :
 - comprendre l'expérience des employés qui sont différents d'eux ainsi que les défis et les obstacles auxquels ils peuvent faire face, et en tirer des leçons;
 - mieux comprendre la culture organisationnelle en adoptant un autre point de vue;
 - permettre aux participants de mieux comprendre la culture organisationnelle et d'apprendre à s'orienter dans un vaste organisme du secteur public et à bien gérer leur carrière.
- L'édition 2014-15 du Programme a connu un franc succès. La participation de la direction et du personnel a été forte, et 45 partenariats ont été formés.
- Les inscriptions pour l'édition 2015-16 sont maintenant terminées. Le travail d'appariement des partenaires et l'organisation de la séance d'orientation, provisoirement prévue pour la mi-janvier, sont en cours.

- Il est prévu d'ajouter à l'édition 2015-16 une séance de formation sur la diversité et l'inclusion pour tous les participants.

Initiative 3

Promouvoir les occasions d'apprentissage auprès du personnel ou pour le compte du personnel.

- Promouvoir les occasions d'apprentissage par l'intermédiaire des responsables, notamment par courriel, par des entretiens particuliers avec les employés ou pendant les réunions de division ou d'unité.
- Veiller à ce que les responsables du SCT intègrent la formation obligatoire aux activités d'accueil des nouveaux employés.
- Encourager les responsables du SCT à vérifier les antécédents de leurs employés en matière de formation, au moyen des rapports du système LearnON du Centre du leadership et de l'apprentissage.
- Communiquer les exigences dans des avis du SCT, dans TBS Insider et InsideIT, et par d'autres moyens de communication de division.

Résultats obtenus

Intégré aux initiatives de développement du leadership de la FPO du contenu harmonisé avec le plan stratégique L'inclusion maintenant! et avec les principes du leadership inclusif. Tous les fournisseurs qui soutiennent les initiatives de développement du leadership doivent démontrer leurs connaissances et leur expertise en matière de diversité, d'accessibilité et d'inclusion.

- Continué à s'assurer que les employés nouvellement ou déjà en poste peuvent suivre la formation obligatoire pour la FPO.
- Fait la promotion de la formation obligatoire pour tous les employés de la FPO et veillé à ce qu'elle soit accessible dans le système LearnON.
- Veillé, par l'intermédiaire des responsables, à ce que la formation obligatoire soit suivie.
- Continué à s'assurer que tous les fournisseurs suivent la formation en ligne sur l'accessibilité, conformément à leur contrat, et qu'ils respectent les exigences de la LAPHO et du *Code des droits de la personne* de l'Ontario en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Initiative 4

Intégrer l'accessibilité et l'inclusion à la planification des événements de participation des employés.

- Désigner une personne responsable de l'évaluation de l'accessibilité et de l'inclusion pendant les événements et les réunions.
- Suivre la liste de vérification du SCT pour des salles accessibles afin de veiller à ce que la planification des événements et des réunions tienne compte de l'accessibilité et de l'inclusion.

Résultats obtenus

Favorisé l'utilisation de la liste de vérification pour des salles accessibles au SCT pour toutes les réunions et tous les événements planifiés par l'organisme.

- La liste de vérification a été utilisée avec succès par les divisions du SCT pour choisir l'emplacement des réunions et des événements spéciaux des divisions et des directions, comme les rencontres sur le leadership et les forums.

Initiative 5

Programme pilote de stages pour le personnel administratif

- Évaluer le Programme pilote de stages pour le personnel administratif, qui permettait d'offrir jusqu'à 10 stages d'un an à des employées noires des services administratifs afin de les aider à atteindre leurs objectifs professionnels dans les domaines des communications, des finances, des politiques et de l'approvisionnement.

Résultats obtenus

- L'évaluation du programme pilote est en cours. Elle comprend l'examen des objectifs du programme et des entrevues avec les participantes, les responsables de stage, les responsables du poste d'attache, le personnel du programme et les principaux intervenants.

Initiative 6

Veiller à la vérification de la conformité des politiques générales avec les principes d'adaptation des emplois et le *Code des droits de la personne*.

Résultats obtenus

- La Division des relations avec le personnel a contribué à l'élaboration de la politique d'adaptation en cas de handicap entrée en vigueur le 1^{er} février 2015, qui précise les façons de répondre aux besoins particuliers d'un employé et de lui permettre de participer au travail sur un pied d'égalité. La politique met l'accent sur la nécessité d'envisager des mesures d'adaptation au handicap pour tous les aspects de l'emploi.
- Continué à fournir un soutien permanent et des conseils à l'occasion des examens des politiques générales, et veillé, lorsqu'il y avait lieu, au respect de la jurisprudence concernant l'obligation d'accommodement et les droits de la personne.

Initiative 7

Veiller à ce que les méthodes de recrutement des divisions respectent les principes d'accessibilité, éliminent les obstacles et soient basées sur des pratiques d'embauche équitables et transparentes, par les

moyens suivants :

- formation en ligne sur le recrutement pour les responsables du SCT;
- utilisation des outils suivants par les responsables du SCT :
 - outil d'évaluation en matière d'accessibilité;
 - outil d'évaluation en matière de diversité;
 - outil d'évaluation en matière d'inclusion.

Résultats obtenus

- Un processus d'embauche équitable et transparent a été intégré à la stratégie de gestion des personnes et figure parmi ses principales initiatives.
- Le SCT a continué de donner suite aux commentaires des employés sur les pratiques d'embauche, une mesure qui fait partie des principaux objectifs du premier volet des activités d'engagement du personnel de talent du SCT et qui donne un aperçu des domaines où des efforts ont été déployés.

Stratégie des pratiques de recrutement équitable

- En 2014, l'Unité des activités stratégiques pour les services organisationnels du SCT a recueilli et analysé des données afin de déterminer les raisons fondamentales pour lesquelles certains employés considèrent que les pratiques de recrutement sont inéquitables.
- L'unité a réalisé un sondage sous forme de concours de janvier à juin 2014.
- Des groupes de discussion ont été organisés pour en savoir plus sur les problèmes particuliers soulevés dans les réponses au sondage. Les groupes de discussion étaient formés de gens de milieux divers, aux idées et aux façons de penser différentes, afin de respecter les principes d'inclusion.
- L'analyse des données a permis de dégager les cinq thèmes suivants :
 - communication et transparence;
 - favoritisme;
 - possibilité de poser sa candidature;
 - entrevue et suites de l'entrevue;
 - mobilité de carrière et perfectionnement professionnel.

Initiative 8

Considérer les avantages de réaliser une enquête d'attitudes sur la participation des employés par les moyens suivants :

- étudier les avantages de réaliser une enquête d'attitudes pour évaluer le degré de réussite des

initiatives, des événements ou des réunions du SCT;

- concentrer les efforts sur le renforcement de la participation des employés en améliorant la communication et en rendant les pratiques de recrutement plus équitables;
- soutenir un plan d'action misant sur le leadership pour accroître le taux de participation des employés.

Résultats obtenus

- Le Groupement ITI pour les organismes centraux a mené un projet pilote d'enquête d'attitudes à l'automne 2015. Les résultats ont révélé une importante amélioration des indices associés aux employés.
- La planification de la réalisation d'une enquête d'attitudes au SCT en 2016 est en cours.

Initiative 9

Soutenir le processus de vérification de la conformité avec la LAPHO (attestation de garantie). Dans le cadre de ce processus de vérification du respect des exigences en matière d'accessibilité, le SCT remplit une attestation de conformité, qui est ensuite certifiée par la directrice générale de l'administration.

Résultats obtenus

- Les vérifications afférentes à la liste de contrôle ont été réalisées, et l'attestation de garantie de 2014 a été approuvée avant la date limite du 5 juin 2015.

Milieu bâti

Résultat clé visé dans le PPA

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

Mesures prises

Au 1^{er} janvier 2015, la FPO devait avoir respecté les nouvelles exigences en matière d'accessibilité du milieu bâti. Ces exigences s'appliquent aux nouveaux bâtiments, aux lieux rénovés en profondeur, aux nouveaux locaux et aux locaux faisant l'objet d'un important réaménagement. L'objectif est d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion dans :

- les espaces publics, conformément à la Norme d'accessibilité pour la conception des espaces publics du règlement intitulé Normes d'accessibilité intégrées;
- les bâtiments, conformément aux exigences du *Code du bâtiment* de l'Ontario, qui comprend des modifications concernant l'aménagement sans obstacle.

Le SCT applique le nouveau *Code du bâtiment* de l'Ontario et respecte les normes d'accessibilité afin d'aller au-delà des exigences légales en matière d'accessibilité en tenant compte de tous les types de rénovation.

Initiative

Tenir compte de l'accessibilité dans la gestion des installations relativement aux rénovations majeures et aux nouveaux locaux en offrant de la formation sur la nouvelle Norme d'accessibilité pour la conception des espaces publics à l'Unité de la gestion des installations, à l'Unité de la gestion des situations d'urgence, au personnel de planification des immobilisations et à tous les responsables du SCT.

Résultats obtenus

- Veillé à ce que la formation sur la Norme d'accessibilité pour la conception des espaces publics soit annoncée sur le site Web du SCT et offerte par le Centre du leadership et de l'apprentissage. Les exigences associées à la formation dépendent des fonctions occupées. La formation est obligatoire pour les personnes suivantes :
 - personnel des installations;
 - tous les responsables;
 - personnel de gestion des situations d'urgence;
 - personnel de planification des immobilisations.
- Tous les responsables avaient suivi la formation au 30 avril 2015, ce qui a été confirmé par les sous-ministres adjoints dans l'attestation de garantie de 2015.
- Renforcé un processus de collaboration entre le responsable des mesures d'accessibilité et d'inclusion, le responsable des installations et le responsable des situations d'urgence et de la sécurité physique afin de formuler des recommandations touchant l'élimination des obstacles.
- Pour l'évaluation de la menace et des risques dans tous les bâtiments du SCT, le responsable de la sécurité utilise une liste de vérification de l'accessibilité pour s'assurer que les bâtiments sont conformes à la LAPHO. Si des problèmes sont détectés, un suivi est réalisé pour veiller à leur examen.
- Évalué la nécessité d'utiliser le braille et des couleurs contrastantes pour faciliter la lecture par les personnes ayant une déficience visuelle partielle, dans le cadre du programme d'affichage dans les locaux de l'organisme.
- Mis en pratique, dans le cadre du programme d'adaptation interne du SCT, les principes généraux d'accessibilité et d'inclusion, et veillé au respect du *Code du bâtiment* de l'Ontario et de la LAPHO.
- Continué à afficher un avis de fermeture de bâtiment en cas d'interruption des services, au besoin. L'avis devait indiquer la cause de l'interruption, le moment où l'on aurait de nouveau accès au site (s'il était connu), les autres endroits où les mêmes services étaient offerts ainsi que leurs heures

d'ouverture.

- Continué à veiller à ce que tous les locaux servant à la formation respectent diverses mesures législatives, comme le *Code du bâtiment* (toilettes et entrées accessibles, etc.), le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (obligation d'accommodement des employés handicapés) et la LAPHO.

Résultats

Résultat clé visé dans le PPA

Le personnel de la FPO est en mesure de repérer les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion dans les politiques, les programmes, les services et les installations de la FPO, et de chercher activement des solutions pour les prévenir ou les supprimer de façon continue dans l'ensemble de l'organisation.

Mesures prises

Les divisions du SCT ont tenu des événements et des activités d'apprentissage à des fins de sensibilisation aux politiques, aux programmes, aux services et aux installations de la FPO qui tiennent compte de la diversité, de l'accessibilité et de l'inclusion. Le personnel du SCT a continué de répertorier les obstacles et à chercher activement des solutions pour les éviter ou les éliminer, afin de créer un milieu de travail pleinement accessible et inclusif.

Deuxième section : rapport sur les mesures prévues par le SCT pour 2016

Le SCT procédera à l'intégration de la culture, de l'accessibilité et de l'inclusion dans l'ensemble de son organisme. Les priorités du SCT en matière d'accessibilité et d'inclusion continueront d'être respectées dans ses plans, ses activités et ses communications. La priorité sera accordée aux plans et aux initiatives qui favorisent l'intégration de l'accessibilité et de l'inclusion à l'échelle du personnel.

Afin d'assurer sa réussite en 2016, le SCT poursuivra les activités réalisées en 2015 et procédera à un examen approfondi du travail accompli et des leçons apprises de 2015 à 2016. Il pourra ainsi jeter les bases de son cadre en matière d'accessibilité et d'inclusion pour 2017 et les exercices suivants.

Le SCT s'est engagé à faire en sorte que l'information et les services gouvernementaux soient accessibles à tous les Ontariens. Entre autres, les personnes handicapées doivent pouvoir utiliser les services et les programmes et en tirer profit tout autant que les autres personnes, dans le respect de leur dignité et de leur autonomie.

Les politiques du SCT s'appuient sur les principes directeurs suivants, énumérés sur la page Web de la FPO qui traite de l'accessibilité :

- respect de la dignité et de l'autonomie des personnes handicapées;

- possibilités égales pour les personnes handicapées d'accéder aux services et aux programmes, de les utiliser et d'en tirer profit avec la même qualité et la même rapidité que les autres personnes;
- intégration des services à ceux offerts au grand public, sauf s'il faut d'autres moyens de les offrir pour assurer des possibilités égales aux personnes handicapées.

Les normes et les règles relatives à l'accessibilité et à l'inclusivité des services sont énoncées dans les documents suivants :

- [Règlement de l'Ontario 429/07 intitulé Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle](#);
- [Règlement de l'Ontario 191/11 intitulé Normes d'accessibilité intégrées](#);
- [Code des droits de la personne](#).

Le [SCT](#) continuera d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion, sans se limiter aux exigences la [LAPHO](#).

Services à la clientèle

Résultat clé visé dans le [PPA](#)

Les personnes handicapées qui sont des clients de la [FPO](#) reçoivent des biens et des services de qualité supérieure, en temps utile.

Mesures prévues

Dans tous les services destinés à des clients internes et externes, l'accessibilité et l'inclusion demeurent une priorité.

Initiatives

Continuer d'offrir des services accessibles et inclusifs en intégrant l'accessibilité et l'inclusion dans les processus décisionnels, la gestion de projets, l'approvisionnement, les technologies, les infrastructures, l'[ITI](#) et la formation.

- Le [SCT](#) et le [MNRF](#) collaboreront pour continuer à promouvoir l'accessibilité et l'inclusion, notamment en offrant des ateliers sur les façons de supprimer les obstacles et sur la création de documents accessibles.
- Conformément aux exigences de la [LAPHO](#), le site Internet du [SCT](#) et son contenu seront pleinement accessibles d'ici le 1^{er} janvier 2016, et le [SCT](#) continuera de s'assurer qu'ils le demeurent.
- Pour veiller à la conformité du [SCT](#) avant la date limite du 1^{er} janvier 2020 prévue aux termes du règlement [NAI](#), le [SCT](#) lancera InSite, un nouvel intranet pangouvernemental entièrement accessible et inclusif.

Information et communications

Résultat clé visé dans le PPA

Les renseignements et les communications sont offerts dans des formats accessibles ou avec le soutien nécessaire à l'ensemble du personnel et de la clientèle de la FPO.

Mesures prévues

Conformément aux engagements du SCT, le responsable des mesures d'accessibilité et d'inclusion du SCT poursuivra sa collaboration avec différents partenaires pour veiller à ce que la sensibilisation à l'accessibilité Web fasse partie des activités de formation continue de l'organisme. Le SCT continuera d'examiner le contenu de ses sites Web pour s'assurer qu'il est à jour et que les activités liées à la conformité se poursuivent.

Initiatives

- Promouvoir les ressources sur l'accessibilité et l'inclusion (p. ex. sur les mesures d'adaptation ou la formation) par les moyens suivants :
 - TBS Insider, InsideIT et d'autres moyens de communication de division;
 - réunions de division, de direction et d'unité;
 - formation spécialisée pour les responsables et les attachés de direction.
- Continuer la surveillance du site Internet et de l'intranet pour assurer leur conformité avec la LAPHO, tenir compte de tout obstacle mis en lumière et créer des occasions d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion.
- Continuer de veiller à ce que le processus de rétroaction du site [Ontario.ca](#) permette aux utilisateurs de transmettre leurs commentaires en personne, par téléphone, par écrit ou sous forme électronique, c'est-à-dire par courriel ou au moyen d'un CD ou d'une clé USB. Le même processus de rétroaction sera utilisé pour la clientèle interne. Le SCT applique la [Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle de la FPO](#), qui peut être transmise aux clients sur demande. Cette politique est résumée sur la page [Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle](#) d'Ontario.ca.
- Transmettre le Plan et le Rapport aux divisions et aux secteurs de programme, et les rendre publics sur Ontario.ca.
- Tenir des conférences et des présentations sur la diversité, l'accessibilité et l'inclusion, et organiser des événements sur l'accessibilité à l'échelle des divisions.
- Promouvoir les réseaux d'employés de la FPO, le conseil de l'innovation en matière de politiques et du leadership et le réseau Relève FPO.
 - Continuer à favoriser les partenariats de renforcement de l'accessibilité et de l'inclusion en

collaborant avec le comité du Réseau de la culture à la promotion des réseaux d'employés de la FPO ainsi que des événements et des activités du SCT.

- Promouvoir les occasions d'apprentissage auprès du personnel ou pour le compte du personnel.
 - Un système de suivi de la participation aux cours obligatoires au SCT a été élaboré en 2015, et les responsables peuvent obtenir le rapport afférent sur demande.
 - Continuer la promotion des occasions de formation pendant les réunions d'unité, dans les avis du SCT, dans TBS Insider, InsideIT et HR Communicates ainsi que par d'autres moyens de communication de division.
 - Étudier la possibilité de mettre en place un système d'évaluation des progrès quant au respect de la LAPHO. Ce système est en cours d'élaboration par la municipalité régionale de York. Le SCT participera à la phase d'essai pendant le premier trimestre de 2016, avant la mise en œuvre.

Emploi

Résultat clé visé dans le PPA

Les personnes handicapées qui sont employées à la FPO participent pleinement et valablement aux emplois.

Mesures prévues

À l'appui de la stratégie de gestion des personnes, le SCT maintiendra son engagement à tenir compte de l'accessibilité et de l'inclusion dans l'élaboration et la prestation de ses programmes d'orientation. Le responsable des mesures d'accessibilité et d'inclusion du SCT continuera de contribuer à l'élaboration de programmes d'orientation à l'échelle de l'organisme et des directions, par exemple en conseillant les secteurs de programme et en s'assurant que tous les programmes d'orientation fournissent l'information la plus récente sur les obligations légales en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Initiatives

- Intégrer des engagements de rendement en matière d'accessibilité et d'inclusion dans les plans d'amélioration du rendement, en :
 - exigeant que tous les dirigeants prennent connaissance de la liste des mesures recommandées pour l'utilisation des engagements de rendement en matière d'inclusion en 2015-16, élaborée par le Bureau de la diversité de la FPO et publiée sur le site Web de ce dernier;
 - étudiant la possibilité d'intégrer l'inclusion aux plans d'amélioration du rendement au moyen du système de gestion du talent.
- Participation des responsables au Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité.

- Le SCT continuera à promouvoir l'édition 2016 du Programme des partenariats de mentorat axés sur la diversité en invitant le personnel à y participer.
- Programme pilote de stages pour le personnel administratif
 - Les résultats d'évaluation du programme pilote de 2015 seront bientôt communiqués et serviront à planifier d'éventuelles prochaines étapes.
- Veiller à ce que les méthodes de recrutement des divisions respectent les principes d'accessibilité, éliminent les obstacles et soient basées sur des pratiques d'embauche équitables et transparentes, par les moyens suivants :
 - continuer à favoriser un processus d'embauche équitable et transparent, l'une des principales initiatives de la stratégie de gestion des personnes;
 - étudier les thèmes ci-dessous par l'intermédiaire de groupes de travail d'employés et de responsables créés à cet effet :
 - communication et transparence,
 - favoritisme,
 - possibilité de poser sa candidature,
 - entrevue et suites de l'entrevue,
 - mobilité de carrière et perfectionnement professionnel;
 - évaluer la réussite en fonction de la participation future des employés, des résultats de l'enquête d'attitudes ainsi que d'autres mesures découlant des efforts particuliers des groupes de travail.
- Intégrer au programme d'orientation du SCT la trousse d'orientation initiale pour les nouveaux employés de l'organisme.
- Soutenir le processus de vérification de la conformité avec la LAPHO (attestation de garantie).
 - Les responsables des mesures d'accessibilité et d'inclusion collaboreront au processus d'attestation de garantie de 2015. La liste de contrôle de l'attestation de garantie sera approuvée par la directrice générale de l'administration d'ici la date limite, en juin.

Milieu bâti

Résultat clé visé dans le PPA

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

Mesures prévues

Le SCT continuera d'appliquer le nouveau *Code du bâtiment* de l'Ontario et de respecter les normes d'accessibilité afin d'aller au-delà des exigences légales en matière d'accessibilité en tenant compte de

tous les types de rénovation.

Initiatives

- Tenir compte de l'accessibilité dans la gestion des installations pour les rénovations majeures et les nouvelles constructions.
 - À l'avenir, le SCT envisagera la mise en œuvre du programme d'affichage à la demande de ses responsables des installations.
-

Troisième section : mesures visant à repérer les obstacles dans la législation

Introduction

Aux termes de la LPHO, le plan d'accessibilité d'un organisme doit rendre compte des mesures prises afin de repérer, d'éliminer et de prévenir les obstacles pour les personnes handicapées dans les lois, les règlements, les politiques, les programmes et les services qu'il administre.

Le gouvernement a adopté la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), qui vise à rendre l'Ontario pleinement accessible d'ici 2025. Pour atteindre cet objectif, le gouvernement s'est engagé à examiner la législation de l'Ontario en vue de repérer et de supprimer les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion, et a entrepris un examen coordonné des 51 lois considérées comme ayant une forte incidence sur les personnes handicapées. Cet examen est maintenant terminé.

Notre organisme demeure déterminé à s'assurer que les mesures législatives de l'Ontario ne créent pas d'obstacles à l'accessibilité des personnes handicapées. Nous continuerons à rendre compte, dans notre plan d'accessibilité et d'inclusion, des mesures prises pour repérer et supprimer les obstacles dans les lois, les règlements, les politiques, les programmes, les pratiques et les services du SCT, en précisant ceux qui seront passés en revue au cours de l'année à venir. Les conclusions de l'examen coordonné des lois ayant une forte incidence orienteront l'approche adoptée par le SCT pour s'acquitter de cette tâche.

Mesures actuellement en place

Le SCT veille à ce que l'accessibilité et l'inclusion soient prises en compte dans l'élaboration de nouvelles politiques et de nouveaux programmes, ou dans la révision des politiques et des programmes existants. Voici les mesures en place qui permettent au SCT d'évaluer chacune de ses propositions de loi, de règlement, de politique, de programme, de pratique et de service en fonction de son effet sur l'accessibilité pour les personnes handicapées :

- promouvoir le recours à l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO;

- tenir des ateliers sur les façons de supprimer les obstacles (exercices tactiques et pratiques sur la façon d'utiliser l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion);
- analyser les sondages sur la participation des employés de la [FPO](#) et du [SCT](#);
- donner la formation sur la création de documents accessibles à tout le personnel du [SCT](#), puis à l'ensemble de la [FPO](#);
- continuer de veiller à ce que le processus de rétroaction du site [Ontario.ca](#) permette aux utilisateurs de transmettre leurs commentaires en personne, par téléphone, par écrit ou sous forme électronique, c'est-à-dire par courriel ou au moyen d'un [CD](#) ou d'une clé [USB](#). Le même processus de rétroaction sera utilisé pour la clientèle interne. Le [SCT](#) applique la [Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle de la FPO](#) , qui peut être transmise aux clients sur demande. Cette politique est résumée sur la page [Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle d'Ontario.ca](#).

Mesures prises au cours de l'année précédente

En 2014, la Direction des services juridiques du ministère des Services gouvernementaux a analysé 51 règles de procédure, politiques et lignes directrices ciblées associées à certaines lois ayant d'importantes répercussions. Il s'agissait de lois qui :

- ont une incidence directe sur les personnes handicapées;
- prévoient la prestation de services ou de programmes applicables à grande échelle;
- accordent des avantages ou des protections;
- influent sur des devoirs ou des droits démocratiques ou civiques.

Maintenant que cet examen approfondi a été réalisé, les Services juridiques du [SCT](#) et leurs homologues du Bureau des conseillers législatifs veillent à ce que tout projet de loi pouvant avoir d'importantes répercussions soit d'abord analysé en détail, eu égard à l'accessibilité et à l'inclusion ainsi qu'à la réduction des obstacles, conformément à la [LAPHO](#).

Examens prévus

Compte tenu des examens approfondis des lois et des règlements réalisés depuis 2014, les Services juridiques du [SCT](#) estiment qu'une évaluation continue est superflue.

Mis à jour : 16 septembre 2016
Date de publication : 17 juin 2016

Liens connexes

-

Évaluer

Sujets



Gouvernement

Plans d'accessibilité

Un Ontario accessible d'ici 2025

L'Ontario est la première province canadienne à adopter une loi pour améliorer l'accessibilité dans les domaines qui ont une incidence sur la vie quotidienne des personnes ayant un handicap.

[l'Ontario en bref](#) [accessibilité](#) [nouvelles](#)
[confidentialité](#) [conditions d'utilisation](#)

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2012 16

Contactez-nous



Suivez-nous



Sujets

- Affaires et économie
- Arts et culture
- Conduite et routes
- Domicile et communauté
- Éducation et formation
- Environnement et énergie
- Gouvernement
- Impôts et avantages fiscaux
- Lois et sécurité
- Régions rurales et du Nord
- Santé et bien-être
- Travail et emploi
- Voyage et loisirs