

Accessible à dessein : Rapport d'étape annuel 2023 sur le Plan pluriannuel d'accessibilité de la fonction publique de l'Ontario

Ce document énonce les mesures que prend la fonction publique de l'Ontario (FPO) afin de continuer à faire progresser l'accessibilité dans l'organisation.

Message de la directrice générale de la gestion du talent et du directeur général de l'information pour la fonction publique

L'accessibilité est la responsabilité de tous. En tant qu'employeur et fournisseur de services inclusif, la fonction publique de l'Ontario (FPO) est déterminée à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées et à veiller à ce que chacun se sente à sa place, puisse participer pleinement et ait un accès équitable aux services fournis aux employés et aux membres du public.

Dans notre rôle de coprésidents du comité directeur de mise en œuvre, qui guide la réalisation du plan Accessible à dessein : Plan pluriannuel d'accessibilité de la FPO pour 2022-2025 (<https://www.ontario.ca/fr/page/accessible-dessein-plan-pluriannuel-daccessibilite-de-la-fpo-pour-2022-2025>), nous reconnaissons l'importance de démontrer son effet sur l'amélioration de l'accessibilité au sein de la FPO. Il nous fait plaisir de présenter dans le présent rapport les progrès importants qui ont été réalisés dans tous les domaines clés du plan.

Avec les ministères qui ont la responsabilité de diriger la mise en œuvre des seize initiatives décrites dans le plan, de nombreux autres secteurs de l'organisation contribuent à l'effort collectif visant à faire progresser l'accessibilité au sein de la FPO. *****

L'engagement de la FPO à améliorer l'accessibilité se reflète également dans d'autres plans à l'échelle de l'entreprise, tels que l'Engagement du leadership de la FPO et le Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario *****

(<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-relatif-au-personnel-de-la-fonction-publique-de-lontario-2023-2026>) , qui guident l'organisation pour l'aider à attirer, à perfectionner et maintenir en poste des talents de haut niveau qui reflètent la diversité de l'Ontario.

Nous nous engageons, par nos efforts collectifs, à réaliser une FPO inclusive et accessible à dessein. *****

Mercedes Watson

Directrice générale de la gestion du talent et sous-ministre associée, Secrétariat du Conseil du Trésor

Mohammad Qureshi

Directeur général de l'information pour la fonction publique et sous-ministre associé, ministère des Services au public et aux entreprises et de l'Approvisionnement

Rapport d'étape sur le plan pluriannuel d'accessibilité pour 2022-2025

La *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)* ***** (<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>) établit un processus pour élaborer et appliquer des normes, dans le but de rendre l'Ontario plus accessible et plus inclusif pour les personnes handicapées.

En vertu du *règlement Normes d'accessibilité intégrées (RNAI)* ***** (<https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/110191>) pris en application de la loi, la FPO et les autres organisations assujetties à la loi sont tenues de publier un plan pluriannuel d'accessibilité et de rendre compte publiquement des progrès annuels. *****

Le document Accessible à dessein : Plan pluriannuel d'accessibilité de la FPO pour 2022-2025 – appelé « PPA » ou « plan » – indique comment la FPO répond à ses obligations législatives consistant à cerner, à prévenir et à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées et à aller au-delà de ces obligations.

Le rapport de situation annuel de 2023 met en évidence les progrès et les réalisations significatifs visant à rendre l'organisation plus accessible à ses employés et aux personnes qu'elle sert. Environ 50 % des initiatives étaient achevées et opérationnelles à la fin de 2023, la deuxième année du plan quadriennal.

Pour mesurer les progrès, le cadre d'évaluation du plan fait appel à des indicateurs du rendement fondés sur les résultats dans tous les domaines clés. Ces indicateurs de rendement donnent un aperçu des réalisations de l'organisation.

La mise en œuvre du plan continue d'être renforcée par une structure de gouvernance à plusieurs niveaux. Dirigée par le comité directeur de mise en œuvre, la structure comprend plusieurs tables de directeurs et un groupe consultatif des employés comprenant des employés handicapés qui fournissent des conseils en matière d'accessibilité axés sur l'être humain et des points de vue fondés sur une expérience vécue.

Les progrès réalisés dans le cadre des initiatives nous aideront à éliminer les obstacles et à prévenir leur création dans tous les secteurs de la fonction publique, de la création et de la mise en œuvre des politiques et des programmes à la gestion des installations, à l'embauche et aux mesures d'adaptation.

Emploi inclusif

Résultat clé : Les candidats et employés handicapés de la FPO ont l'appui nécessaire pour se joindre à la main-d'œuvre, travailler efficacement, avancer leurs carrières et avoir des possibilités d'apprentissage, de perfectionnement et de promotion.

Les employés handicapés dans la FPO

Le Sondage sur l'expérience employé au sein de la FPO (biennal) fournit un aperçu ponctuel du profil et de l'expérience de travail des employés de la FPO en milieu de travail. Le sondage peut nous aider à comprendre les tendances, les points forts et les domaines dans lesquels il es reste du travail à faire pour améliorer les résultats en milieu de travail des employés handicapés.

Le rapport de situation annuel 2023, qui marque le milieu du cycle du PPA 2022-2025, constitue un moment clé permettant d'évaluer les expériences en milieu de travail des employés handicapés de la FPO.

Faits saillants du Sondage sur l'expérience employé au sein de la FPO ^[1]

Représentation :

- 14,4 % des répondants du Sondage sur l'expérience employé au sein de la FPO s'identifient comme étant une personne qui a un ou plusieurs handicaps. Ceci représente une augmentation de 1,1 % par rapport à 2022 (13,3 %).

Participation et inclusion :

- Les employés handicapés rapportent des notes pour la participation et l'inclusion (sur 100)* moins élevés que ceux des employés non handicapés.

Indice de l'engagement	2022	2024
Employés handicapés	64,1	63,7
Employés non handicapés	70,5	69,6

Indice de l'inclusion	2022	2024
Employés handicapés	67,7	66,5
Employés non handicapés	78,1	75,5

* Les notes présentées dans les tableaux sont données sur une échelle de 0 à 100, où « 0 » est la note la plus basse et « 100 » la plus élevée.

Bien que les données et d'autres résultats clés du sondage confirment qu'il est nécessaire de continuer à travailler pour améliorer les résultats des employés handicapés, ils valident également le domaine clé du plan que constitue l'emploi inclusif axé sur les mesures d'adaptation à l'emploi, le recrutement, l'amélioration des possibilités d'avancement de carrière, l'élargissement des ressources en santé mentale et l'élimination des obstacles systémiques à l'emploi.

Mesures d'adaptation à l'emploi pour les personnes handicapées

La FPO s'est engagée à simplifier et à intégrer les mesures d'adaptation à l'emploi dans la FPO. Il s'agit notamment d'assurer une transition en douceur des plans d'adaptation et des mesures de soutien lorsqu'un employé handicapé change d'emploi ou de ministère.

Données sur l'effectif de la FPO ^[2] :

- 57,3 % des employés handicapés de la FPO déclarent avoir besoin de mesures d'adaptation pour effectuer leur travail.

Réalisations de la deuxième année

La politique de la FPO relative aux mesures d'adaptation traite des façons dont les mesures d'adaptation à l'emploi peuvent répondre à la situation particulière des

employés afin que les employés handicapés puissent participer équitablement au sein de l'organisation.

En 2023, la politique a été mise à jour pour :

- Assurer la portabilité pour permettre de transférer les mesures d'adaptation pour personnes handicapées avec les employés lorsqu'ils changent de poste ou de ministère, si nécessaire.
- Améliorer l'expérience des employés en établissant une distinction claire entre les mesures d'adaptation à l'emploi générales et le retour au travail ou la réaffectation pour raisons de santé.
- Accroître la responsabilisation grâce à une amélioration de la collecte des données et de la présentation de rapports visant à améliorer les programmes de mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans l'ensemble de la FPO.

De plus, des ressources à l'échelle de l'entreprise ont été élaborées et partagées avec tous les employés de la FPO pour les informer des modifications apportées à la politique et les doter de connaissances sur le processus des mesures d'adaptation à l'emploi pour les personnes handicapées.

Il s'agit d'un engagement clé de l'Engagement du leadership de la FPO et du PPA.

Impact des initiatives pour les personnes handicapées

Les processus simplifiés de mesures d'adaptation à l'emploi contribuent à créer un milieu de travail de la FPO plus inclusif et accessible, tout en éliminant les obstacles à l'emploi afin que les employés handicapés puissent se sentir soutenus et engagés et participer équitablement au sein de l'organisation.

Stratégies de recrutement

Formuler et mettre en œuvre des stratégies de recrutement pour accroître la représentation des personnes handicapées dans l'ensemble de la FPO, y compris les talents au niveau d'entrée et la diversification des cadres supérieurs.

Données sur l'effectif de la FPO :

- Le pourcentage des employés qui s'identifient comme étant des personnes handicapées aux niveaux des gestionnaires et des cadres supérieurs a augmenté :

Employés handicapés	2022	2024
Niveau des chefs	11,5 %	12,9 %
Niveau des cadres supérieurs ^[3]	11,3 %	12,4 %

Réalisations de la deuxième année

Plusieurs stratégies ont été mises en œuvre dans le cadre du Programme de stages de l'Ontario (PSO)

(<https://www.internship.gov.on.ca/mbs/sdb/intern.nsf/LkpWebContent/fPublishedHome>) et du programme Perspectives d'emplois d'été (PEME)

(<https://www.gojobs.gov.on.ca/Preview.aspx?Language=French&JobID=201105>) pour offrir des services de placement professionnel aux étudiant(e)s et aux diplômés récents. Les stratégies ciblées augmentent la représentation dans la FPO des étudiant(e)s et des diplômés récents et qui s'identifient comme étant des personnes handicapées. Les efforts consistent à :

- Cibler les salons des carrières des études secondaires et postsecondaires pour faire connaître les programmes PSO et PEME et accroître la diversité des bassins de candidats, y compris les étudiant(e)s et les diplômés récents qui ont un handicap;
- Offrir des séances d'information spécialisées aux étudiant(e)s et aux diplômés récents pour faire connaître la FPO en tant qu'employeur de choix et employeur qui soutient les personnes handicapées;
- Mettre à jour les publicités sur les réseaux sociaux pour utiliser un langage et des images inclusifs;
- Collaborer avec des groupes d'employés ayant une expérience vécue;
- Continuer à s'associer aux réseaux et aux groupes de défense des intérêts actuels et promotionnels, y compris la Marche des dix sous

(<https://www.marchofdimes.ca/fr-ca>) .

- Faire connaître la disponibilité des mesures d'adaptation et offrir un soutien de façon proactive pendant le processus de recrutement et tout au long des placements.

En 2023, le PSO a créé un volet sur mesure pour les personnes handicapées appelé le volet Stages favorisant l'accessibilité (VSA). Des mesures de soutien améliorées ont été offertes aux candidats du VSA handicapés tout au long du processus de recrutement et du placement dans les stages. Ces mesures de soutien comprennent des mesures d'adaptation, un mentorat personnalisé et des possibilités d'avancement professionnel. Le volet est un moyen important d'attirer des personnes handicapées, de faire croître leur effectif, de les perfectionner et de faire naître chez elles un sentiment d'appartenance afin qu'elles puissent participer pleinement à tous les niveaux de la FPO.

- 9 % du total du bassin de candidats du PSO ont présenté une demande dans le cadre du VSA;
- 17 % des candidats retenus pour le PSO (139 personnes embauchées) se sont identifiés comme ayant un handicap et ont été embauchés dans le cadre du VSA;
- Au cours des deux dernières années, il y a eu une augmentation du nombre de demandes d'admission au PSO faites par des personnes handicapées. Cette augmentation a été rendue possible en partie par une sensibilisation et des promotions directes ciblées faites pendant la période de présentation des demandes, ainsi que par la création du VSA qui montre l'engagement de la FPO à soutenir les employés qui s'identifient comme étant des personnes handicapées.

Depuis 2022, le programme PEME propose un volet Diversité des talents (VDT) dans le cadre duquel il réserve mille postes aux candidats issus de groupes visés par l'équité sélectionnés, y compris les candidats handicapés. En 2023, 89 % des postes réservés au VDT ont été comblés par des candidats qui s'identifient comme étant des personnes handicapées, des Autochtones, des Noirs ou des personnes bilingues (français/anglais).

Les programmes destinés aux étudiant(e)s et aux diplômés récents sont évalués pour en mesurer l'efficacité. La FPO reste déterminée à optimiser le soutien offert aux candidats diversifiés en éliminant les obstacles systémiques tout au long des processus de recrutement et de placement.

La diversification de la haute direction reste une priorité. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a mené des analyses des obstacles au recrutement pour les postes de la haute direction au sein de la FPO, cela afin de mieux comprendre comment les membres des groupes sous-représentés cheminent tout au long du processus de recrutement au sein de la FPO. Les analyses :

- Ont permis d'étudier des obstacles potentiels dans le processus de recrutement qui peuvent avoir une incidence sur les membres des groupes sous-représentés;
- Ont permis d'évaluer trois années de progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs de diversification de l'entreprise pour la haute direction visant à réaliser la parité avec la population active de l'Ontario de 2016-2017 d'ici à 2025.

L'analyse sera utilisée pour aider les partenaires des ressources humaines de l'organisation à continuer de déterminer et d'éliminer les obstacles potentiels dans le processus de recrutement qui peuvent avoir une incidence défavorable sur les membres des groupes qui méritent l'équité.

Plusieurs ministères ont mis en œuvre des stratégies de recrutement pour diversifier l'effectif de la FPO en attirant des personnes handicapées et en obtenant des talents de l'extérieur de l'organisation, par exemple :

- ServiceOntario s'est associé à Kerry's Place (<https://www.kerrysplace.org/>) , le plus grand fournisseur de services aux familles qui ont des enfants, des adolescents et des adultes atteints de troubles du spectre autistique au Canada. Cette relation réciproque a pour but de mieux comprendre les besoins de tous les employés et de faire en sorte que les personnes handicapées connaissent les possibilités de carrière dans la FPO.
- Participation au programme Autism! CanTech (<https://autismcantech.ca/home.aspx>) dans le cadre duquel le ministère du Solliciteur général a embauché des étudiant(e)s handicapé(e)s.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

Les stratégies de recrutement inclusives favorisent la création d'un effectif diversifié qui peut mieux comprendre les besoins des différents groupes démographiques et communautés de l'Ontario et y répondre. Cela peut conduire à offrir des services

publics mieux adaptés et plus réceptifs qui sont mieux outillés pour répondre aux besoins diversifiés de la province.

Dans l'ensemble, les stratégies de recrutement inclusives au sein de la FPO peuvent contribuer à rendre la fonction publique plus efficace, réceptive et fiable afin qu'elle puisse mieux répondre aux besoins de tous les Ontariens et Ontariennes.

Programme de promotion axé sur la diversité

Le Programme de promotion axé sur la diversité (PPD) est conçu pour soutenir le perfectionnement professionnel et l'avancement de carrière des employés de la FPO issus de groupes sous-représentés au sein de la haute direction, y compris les personnes handicapées. Le maintien en poste, le perfectionnement et l'avancement des employés issus de groupes sous-représentés, y compris les personnes handicapées, favorisent l'accélération de la diversification de la haute direction de la FPO.

Données sur l'effectif de la FPO :

- La note moyenne (sur 100) concernant l'avancement professionnel et l'accès aux possibilités de croissance des employés handicapés a augmenté :

Avancement professionnel et possibilités de croissance	2022	2024
Je suis satisfait(e) de la progression de ma carrière au sein de la FPO	52,6	54,8
J'ai des possibilités de croissance au sein de la FPO	52,6	53,9

Réalisations de la deuxième année

Lancé par le Secrétariat du Conseil du Trésor en février 2023, le Programme de promotion axé sur la diversité de la FPO est un programme dans lequel des parrains et des participants travaillent ensemble à l'avancement professionnel du participant, en

tirant parti des compétences et des réseaux pour accroître la visibilité et l'acceptation pour les participants.

- Le lancement du programme a permis de respecter les engagements pris dans le cadre de l'Engagement du leadership de la FPO et du PPA.

- Au total, 250 participants et parrains sont inscrits pour le cycle inaugural de 2023-2024. Vingt pour cent des partenaires participants inscrits se sont identifiés comme étant une personne handicapée.
- Un événement d'ouverture a été organisé en juin 2023 et consistait en un dialogue dynamique entre un commanditaire et son partenaire participant, suivi d'une séance de questions et réponses. Ceci a permis :
 - d'établir des bases pour comprendre à quoi pourrait ressembler une relation de parrainage;
 - de permettre aux parrains et aux participants de poser des questions pour soutenir leurs propres relations;
 - de faire naître l'enthousiasme concernant les cheminements du parrainage à venir.
- Différentes ressources telles que des articles, des vidéos, des balados, des sondages, des discussions de groupe et des séances de participation informelles sont partagées régulièrement. Les sujets concernent le leadership inclusif, les nouveaux managers, le recrutement, la fidélisation des employés, le parrainage et le soutien aux personnes issues de groupes sous-représentés dans les rangs de la haute direction, y compris les personnes handicapées.

En 2024, le programme encouragera les cadres supérieurs à s'inscrire au deuxième cycle du programme pour parrainer les membres du personnel de la FPO issus de groupes sous-représentés qui postulent des postes de la haute direction.

En plus des efforts déployés à l'échelle de l'entreprise pour favoriser l'avancement professionnel des personnes handicapées au sein de la FPO, chaque ministère continue de mettre en œuvre des programmes locaux qui reflètent des contextes particuliers :

- Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences continue de perfectionner de futurs chefs dans le cadre du

Programme de développement des futurs cadres (Programme de DFC). Il s'agit d'un programme de développement du leadership désigné visant à renforcer les connaissances, les compétences et les comportements des participants, y compris des personnes handicapées.

- Le Programme de DFC est conçu et mis en œuvre selon les principes de l'apprentissage des adultes comprenant l'apprentissage formel, relationnel et par l'expérience.
- Pour le processus de sélection de la cohorte de 2024, 23 % des participants sélectionnés du Programme de DFC se sont identifiés comme étant des personnes handicapées et 100 % des participants du Programme de DFC ont été jumelés à un champion parrain de la direction.
- Il s'agit d'une amélioration considérable par rapport à 2023, où 13 % des participants au Programme de DFC se sont identifiés comme étant des personnes handicapées.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

Les programmes d'avancement professionnel inclusifs tels que le PPD rendent les espaces plus sûrs et offrent aux personnes handicapées la possibilité d'élargir leurs compétences et leurs réseaux et de contribuer à la création et à la fourniture de produits et services accessibles qui profitent à tous.

Ressources et services en santé mentale

La FPO s'est engagée à élargir les ressources et les services en santé mentale, y compris pour les employés handicapés de la FPO.

Données sur l'effectif de la FPO

- Les employés handicapés continuent d'avoir une note moyenne (sur 100)* inférieure à celle des employés non handicapés lorsqu'on leur demande si les programmes de soutien en santé mentale de la FPO sont adéquats :

Les programmes de soutien en santé mentale de la FPO conviennent à mes besoins *****	20 22	20 24
Employés handicapés	43, 2	43, 8
Employés non handicapés	56, 2	56, 9

* Les réponses sont données sur une échelle de 0 à 100, où « 0 » correspond aux programmes les moins adaptés aux besoins et « 100 » aux plus adaptés.

Réalisations de la deuxième année

Afin d'améliorer les résultats en santé mentale de tous les employés, la FPO a acquis des services supplémentaires pour soutenir les employés. Il s'agit d'un engagement clé de l'Engagement du leadership de la FPO et du PPA.

La FPO continue d'accorder la priorité à la santé mentale en créant des soutiens et en fournissant des services aux employés de toute l'organisation. Ceux-ci comprennent le nouveau Programme des services inclusifs de counseling (programme des SIC), qui :

- Offre aux employés de la FPO et aux membres de leur famille, en particulier à ceux qui appartiennent à des groupes sous-représentés, un accès gratuit à des services de counseling à court terme;

- Permet aux utilisateurs d'accéder à un répertoire de professionnels pour les aider à trouver un conseiller en fonction de leur auto-identification et de leurs besoins personnalisés.
 - Les conseillers du programme des SIC ont élaboré des profils personnels qui décrivent une expérience démontrée acquise auprès de groupes sous-représentés ainsi que des caractéristiques qui peuvent permettre de répondre

aux besoins personnalisés des utilisateurs, telles que l'affiliation spirituelle et religieuse et les compétences linguistiques;

- Certains conseillers du programme des SIC s'identifient comme étant des personnes handicapées et ont une expérience démontrée dans les domaines de la santé mentale, des services sociaux, de l'intervention en cas de crise et du travail avec les personnes handicapées.

Alors que des travaux sont en cours pour élargir encore les ressources et les soutiens en santé mentale pour les employés de la FPO, le gouvernement de l'Ontario finance également les fournisseurs de services de santé pour qu'ils fournissent des services et des soutiens en santé mentale aux Ontariennes et aux Ontariens, y compris aux enfants et aux jeunes handicapés. Par exemple, le ministère de la Santé finance Strides Toronto (<https://stridestoronto.ca/>) , le site hôte de One Stop Talk/Parlons Maintenant (<https://stridestoronto.ca/program-service/one-stop-talk-parlons-maintenant/>) , un service provincial novateur de counseling en santé mentale destiné aux enfants et aux jeunes de moins de 17 ans de partout en Ontario.

Lancé à l'échelle provinciale en septembre 2023, le service offre un accès équitable et instantané à des services de counseling virtuels gratuits et brefs et met les clients en relation avec des cliniciens enregistrés et formés de toute la province. Parlons maintenant permet aux enfants et aux jeunes qui ne peuvent pas accéder aux services traditionnels en personne pour différentes raisons, notamment en raison d'un handicap, d'accéder à des services de santé mentale.

Les services d'interprétation sont offerts dans plus de 200 langues, dont le français, la langue des signes américaine et la langue des signes québécoise (Quebec Sign Language).

À la fin de 2023 :

- 26 265 personnes avaient appelé et/ou visité le site Web pour obtenir des renseignements;
- 1 264 clients au total ont été servis;
- Les données sur les clients montraient qu'environ 85 % des clients ne recevaient pas de services de santé mentale continus ailleurs.

- 32 % des clients interrogés ont indiqué qu'ils ne pourraient se tourner vers personne pour obtenir de l'aide si One Stop Talk/Parlons Maintenant n'était pas disponible.

Strides Toronto s'efforce continuellement d'améliorer la prestation de services aux personnes handicapées, notamment en prolongeant les jours et les heures d'ouverture pour offrir plus de flexibilité aux clients et en étudiant les possibilités avec les partenaires communautaires des sourds pour améliorer l'accessibilité.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

Les services de santé mentale améliorés aident les employés à accéder à des ressources personnalisées de manière équitable et ciblée. L'élargissement des services contribue à réduire la stigmatisation et la discrimination associées à la santé mentale, tant au sein de la FPO que dans la société en général.

S'attaquer aux obstacles systémiques à l'emploi dans les politiques et les programmes

Agir en amont pour repérer et éliminer les obstacles systémiques à l'emploi en mettant l'accent sur le recrutement, la promotion et le perfectionnement de carrière, y compris pour les employés handicapés de la FPO.

Données sur l'effectif de la FPO :

- Les employés handicapés ont des notes moyennes (sur 100) inférieures à celles des employés non handicapés lorsqu'on leur demande si leur ministère soutient bien les personnes handicapées et si la FPO embauche et promeut les personnes de manière équitable :

Mon ministère soutient bien les personnes ayant un handicap permanent ou temporaire	20 22	20 24
Employés handicapés	57, 1	56, 6

Mon ministère soutient bien les personnes ayant un handicap permanent ou temporaire	20 22	20 24
Employés non handicapés	73, 9	72, 8

La FPO embauche et promeut les personnes en fonction de leurs compétences, de leurs capacités et de leur expérience.	20 22	20 24
Employés handicapés	45, 4	44, 7
Employés non handicapés	54, 3	52, 7

* Les notes présentées dans les tableaux sont données sur une échelle de 0 à 100, « 0 » étant la note la plus basse et « 100 » la plus élevée.

Réalisations de la deuxième année

La politique de prévention des obstacles à l'emploi de la FPO énonce les principes et les exigences pour la détermination, la prévention, l'élimination ou l'atténuation des obstacles systémiques à l'emploi qui peuvent découler de la culture organisationnelle et/ou des directives, politiques ou pratiques de gestion des ressources humaines dans le lieu de travail de la FPO. Elle a été mise à jour en juin 2023.

De plus, un nouveau programme à l'échelle de la FPO visant à déterminer et à éliminer les obstacles systémiques à l'emploi a été établi en juin 2023. La première étape comprenait l'analyse des expériences des employés et des données sur les résultats en matière d'emploi visant à éclairer les domaines d'intervention du premier cycle du programme.

Les considérations clés dont il a été tenu compte pour déterminer les domaines d'intervention comprenaient :

- La disponibilité des données probantes;
- L'impact potentiel;
- Les possibilités existantes et nouvelles;
- Le rythme du changement, l'objectif étant de concilier les gains immédiats avec la transformation à plus long terme.

En 2024, le programme sera axé sur l'amélioration des résultats en matière d'équité relativement à l'embauche, y compris le recrutement et la promotion. La mise à jour de la politique et le nouveau programme sont conformes aux engagements de l'Engagement du leadership de la FPO et du PPA.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

L'élimination efficace des obstacles systémiques à l'emploi a pour but d'améliorer les résultats en matière d'emploi et les expériences de travail des employés handicapés.

Service à la clientèle équitable

Résultat clé : Les clients, quelles que soient leurs capacités, ont un accès fluide, digne et équitable à des services sans obstacles offerts par des employés de première ligne de la FPO bien équipés.

Stratégies pour améliorer l'accessibilité du service à la clientèle

Élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à aider les employés de première ligne de la FPO à fournir un service à la clientèle qui soit accessible. Il s'agit notamment

de mettre au point de nouveaux outils permettant aux employés de fournir des services d'accessibilité par l'entremise de tous les modes de prestation.

Réalisations de la deuxième année

Les InfoCentres ServiceOntario – qui sont souvent le premier point de contact pour la population de l'Ontario – sont chargés de mettre en contact les personnes de toutes les capacités avec des services gouvernementaux importants. Pour faire en sorte que les préposés aux services soient informés et outillés pour faire le meilleur travail possible à cet égard, un programme de formation mensuelle obligatoire qui fait appel à des pratiques d'apprentissage modernes et efficaces comprenant des mesures de responsabilisation intégrées a été mis en œuvre. Le renforcement de la compréhension que possèdent nos employés de première ligne des exigences de la *LAPHO* et du *RNAI* au moyen d'une liste de vérification de l'accessibilité permet de faire en sorte qu'ils disposent des compétences et des ressources nécessaires pour fournir un service à la clientèle équitable.

Chaque mois, les agents des InfoCentres ServiceOntario doivent suivre des modules de formation, y compris sur la liste de vérification de l'accessibilité, qui comprend de nombreuses améliorations de la conformité à la *LAPHO* dans les centres. Voici certains des avantages de cette liste de vérification :

- Vérification des connaissances permettant de s'assurer que le contenu est compris;
- Un sondage sur l'achèvement pour chaque module afin d'éliminer le suivi manuel;
- Un site de formation interne qui rend le programme facilement accessible pour tous les employés;
- Des conditions préalables aux modules pour faire en sorte que le contenu soit couvert dans l'ordre

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

Les Ontariennes et Ontariens handicapés qui accèdent aux services et programmes gouvernementaux essentiels seront accueillis par des employés de première ligne bien informés, dotés des compétences et des ressources nécessaires pour offrir un service à la clientèle équitable.

Mise à jour de la formation de la FPO sur les normes d'accessibilité de la *LAPHO*

Renouveler et améliorer la formation requise de la FPO sur les normes d'accessibilité de la *LAPHO* et du *RNAI*. Ceci consiste entre autres à élaborer de nouveaux contenus pour tous les modules afin de tenir compte des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires pour fournir un service à la clientèle accessible et inclusif.

Réalisations de la deuxième année

De vastes consultations ont été menées avec des experts en la matière interministériels pour éclairer l'élaboration du curriculum et établir les objectifs d'apprentissage de la formation modernisée sur la *LAPHO* pour tout le personnel et les chefs de la FPO. Des analyses de la situation dans les autres administrations ont été réalisées pour déterminer les tendances actuelles et émergentes en matière de formation sur l'accessibilité en milieu de travail. Un partenariat a été établi avec un fournisseur de services interne pour soutenir l'élaboration de l'apprentissage en ligne.

En conséquence, plusieurs modules en ligne, y compris des ressources supplémentaires telles que des listes de vérification et des outils de travail, seront élaborés en 2024 et 2025. La formation modernisée adoptera une approche axée sur l'utilisateur, notamment en appliquant les pratiques exemplaires d'apprentissage pour adultes et en consultant différents groupes d'utilisateurs pour éclairer et tester le contenu et l'expérience de l'utilisateur.

De plus, le ministère des Transports, en consultation avec des professionnels de l'accessibilité de l'ensemble de la FPO, a élaboré et lancé une ressource interne en ligne pour compléter la formation requise existante de la FPO sur les normes d'accessibilité de la *LAPHO* et pour encourager les employés de la FPO à intégrer des pratiques fondamentales d'accessibilité dans leur travail quotidien.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

Les formations modernisées sur la *LAPHO* exigées pour tout le personnel de la FPO permettront à tous les employés, y compris au personnel de première ligne, de fournir des services à la clientèle fluides, sans obstacles, équitables et inclusifs aux personnes handicapées.

Prochains jalons clés

L'examen et la mise à jour de la Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle (<https://www.ontario.ca/fr/page/politique-daccessibilite-pour-les-services-la-clientele>) de la FPO ont commencé.

Les consultations avec les secteurs de programme clés du service à la clientèle du ministère et des intervenants internes, y compris des employés handicapés, sont terminées. Les progrès seront inclus dans les futurs rapports d'étape annuels sur le PPA.

Communications accessibles par voie numérique

Résultat clé : Les membres du public et les employés de la FPO, quelles que soient leurs capacités, ont un accès équitable à l'information, aux produits et aux services numériques de la FPO qui répondent aux exigences en matière d'accessibilité.

Plan de la FPO pour la conformité en matière d'accessibilité des sites Web

Mettre en œuvre le Plan de la FPO pour la conformité en matière d'accessibilité des sites Web pour répondre aux exigences en matière d'accessibilité en mettant l'accent d'abord sur les sites Web publics, en établissant une norme sur l'accessibilité numérique, en corrigeant les applications d'entreprise et en favorisant une transformation culturelle afin que l'accessibilité soit prise en compte dès le début de tous les projets.

Réalisations de la deuxième année

Le Plan de la FPO pour la conformité en matière d'accessibilité des sites Web a été créé pour aborder six domaines de l'accessibilité numérique au sein de l'organisation :

- Créer des plans de correction pour remédier aux problèmes de conformité des sites Internet et extranet;
- Normaliser les politiques et les outils pour uniformiser l'intégration de l'accessibilité;

- Rendre conformes les applications Web ministérielles et d'entreprise pour tout le personnel de la FPO;

- Améliorer les aides à la création de documents accessibles;
- Répondre aux exigences en matière d'accessibilité pour toutes les vidéos produites par la FPO;

- Soutenir la transformation culturelle afin que la FPO pratique l'accessibilité à dessein.

Les progrès du plan comprennent :

- Lancement de la norme d'accessibilité numérique de la FPO : un ensemble d'exigences et d'attentes pour la conception, l'élaboration et la fourniture de produits accessibles aux fins de la création de services numériques conçus pour être inclusifs.

- Intégration dans la boîte à outils de l'approvisionnement numérique accessible de la FPO de ressources mises à jour pour l'achat de produits numériques accessibles.

- Ajout au portail interne de l'entreprise de nouveaux outils de vérification de l'accessibilité des sites Web et des documents que tous les membres du personnel peuvent télécharger et installer à leur guise.
- Création d'un plan de campagne d'éducation pour faire connaître les ressources, conseils et formations liés à l'accessibilité des documents, ainsi que le langage d'offre active standard pour les signatures de courriel et les documents de la FPO.

La mise en œuvre du Plan de la FPO pour la conformité en matière d'accessibilité des sites Web se poursuivra tout au long de 2024 pour faire progresser la conformité aux normes sur l'information et les communications en vertu du *RNAI*.

Norme d'accessibilité numérique de la FPO *****

Mettre au point une norme d'accessibilité numérique de la FPO afin de fournir des directives ministérielles claires sur les exigences en matière d'accessibilité numérique et d'établir des principes d'accessibilité numérique uniformes pour toute l'organisation.

Réalisations de la deuxième année

La norme d'accessibilité numérique de la FPO (NANO) est un ensemble d'exigences et d'attentes pour la conception, l'élaboration et la fourniture de produits accessibles qui a pour but de permettre la conception inclusive des services numériques. La norme est un livrable inclus dans le Plan de la FPO pour la conformité en matière d'accessibilité des sites Web qui a pour but de remédier au manque de normalisation des politiques et des outils.

La norme a été approuvée et publiée dans la FPO en décembre 2023 et entrera en vigueur le 1er septembre 2024. La norme :

- Comprend six exigences visant à faire en sorte que les sites Web, les applications Web et mobiles et les autres produits numériques de la FPO soient accessibles dès leur conception;
- Normalise les méthodes de vérification de l'accessibilité, les outils et les rapports pour les produits et services numériques;
- Établit des procédures simples pour vérifier l'accessibilité des documents avant leur publication sur des plateformes en ligne telles que Ontario.ca.

Le ministère des Services au public et aux entreprises et de l'Approvisionnement, le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Centre d'excellence en accessibilité de la TechGouvON travaillent ensemble pour mettre en œuvre la norme auprès de tous les employés et dans l'ensemble de l'organisation au moyen de communications à l'échelle de l'entreprise, de séances d'information et de ressources d'accompagnement.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

L'établissement et l'application de la NANO à tous les niveaux de l'organisation créent les conditions permettant de faire en sorte que l'accessibilité soit intégrée dès le début dans les produits et services numériques que la FPO crée pour ses employés, ses partenaires et les membres du grand public.

Prochains jalons clés

La mise en œuvre se poursuit pour le reste de l'initiative des communications numériques inclusives :

- Créer et mettre en œuvre la Stratégie de la FPO pour les compétences relatives à l'accessibilité des sites Web pour développer une expertise en matière d'accessibilité numérique au sein de la FPO.

Une stratégie a été élaborée pour une campagne de communication de la haute direction visant à accroître la sensibilisation, à faire connaître les ressources sur l'accessibilité numérique et à démontrer un renforcement de l'engagement envers l'accessibilité au sein de la FPO.

Installations gouvernementales sans obstacles

Résultat clé : Les clients et employés de la FPO, quelles que soient leurs capacités, se sentent les bienvenus dans les installations de la FPO qui intègrent des pratiques et des technologies de conception inclusives.

Normes d'accessibilité des espaces de travail de la FPO

Élaborer des normes sur les espaces de travail de la FPO qui tiennent compte de l'accessibilité et créer un plan de mise en œuvre pour appliquer ces normes aux nouveaux projets d'infrastructure de bureaux.

Réalisations de la deuxième année

Le ministère de l'Infrastructure et Infrastructure Ontario ont élaboré Locaux à bureaux modernes de la fonction publique de l'Ontario (OMOS) pour informer les ministères et les utilisateurs des espaces de travail de la FPO de l'approche visant à créer des lieux de travail accessibles, modernes et flexibles. L'OMOS est un document sur la conception d'entreprise qui décrit les principes, les concepts, les stratégies et les pratiques exemplaires de conception liés à la transformation des lieux de travail dans l'ensemble de la FPO.

Publié en mars 2023, l'OMOS fournit des directives sur la façon de prévoir, de déterminer et d'éliminer les obstacles dans l'environnement bâti afin que les personnes handicapées puissent accéder équitablement aux espaces de travail de la FPO. Établie en fonction des normes d'accessibilité énoncées dans le Code du bâtiment de l'Ontario,

la *LAPHO* et d'autres normes, lignes directrices et pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, la section Accessibility Space de l'OMOS fournit des recommandations sur la création d'espaces de travail sans obstacles, notamment :

- Dégagements pour les portes et les embrasures, les cercles de braquage, l'espace libre au sol et l'espacement des chaises;
- Options de solutions de mobilier pour offrir des cercles de braquage plus grands dans les bureaux, les salles de réunion et les salles de 60 minutes.

L'OMOS est appliqué à tous les nouveaux projets d'infrastructure de bureaux de la FPO.

L'OMOS a été mis à jour en décembre 2023 et continuera d'être révisé chaque année.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

Les employés handicapés bénéficieront de lieux de travail sans obstacles, conçus dès le début pour être accessibles, qui permettront l'application de leurs mesures d'adaptation et leur pleine participation.

Mises à jour des lignes directrices pour la conception sans obstacles des installations du gouvernement de l'Ontario

Favoriser la création d'un environnement plus inclusif qui tient compte de la diversité des identités et expressions de genre de notre lieu de travail, y compris les employés bispirituels, transgenres, non binaires et de genre non conforme.

Réalisations de la deuxième année

- Dans les espaces où les employés de la FPO travaillent et qui appartiennent ou sont loués par le gouvernement, des panneaux ont été installés à l'extérieur de 290 toilettes unisexes/universelles pour indiquer qu'elles sont « accessibles à tous les genres ».
- À mesure que de nouvelles constructions et reconstructions auront lieu, une nouvelle signalisation intérieure sera installée dans les toilettes à plusieurs cabines pour indiquer :

- « Nous respectons le droit de chacun d'utiliser les toilettes qui correspondent à son identité de genre et/ou à son expression de genre. »
- De plus, toutes les considérations en matière de signalisation relative au genre ont également été intégrées dans Locaux à bureaux modernes de la fonction publique de l'Ontario (OMOS). Il s'agit d'un engagement clé de l'Engagement du leadership de la FPO et du PPA.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

Une approche intersectionnelle de l'accessibilité qui prend en compte la diversité des identités de genre et élimine les obstacles pour les employés issus de plusieurs groupes qui méritent l'équité.

Ressources sur la conception inclusive

Créer des ressources pour renforcer l'expertise de la FPO en matière de conception inclusive, notamment en collaborant avec des organisations et des intervenants compétents.

Réalisations de la deuxième année

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a publié sept ressources sur la conception inclusive de l'environnement bâti à l'intention de tous les employés de la FPO, y compris les employés et les partenaires qui travaillent à la conception de projets d'installations gouvernementales. Élaborées en collaboration avec le Centre de recherche sur la conception inclusive de l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario, ces ressources d'apprentissage ont pour but d'éclairer et d'améliorer la prise en compte des principes de conception inclusive à toutes les étapes du développement d'un projet. Les sujets abordés comprennent la conception inclusive des toilettes, de l'orientation, du stationnement et des zones d'embarquement des passagers.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

La sensibilisation à la conception inclusive des bureaux et des espaces publics contribue à intégrer l'accessibilité dès les premières étapes de la conception des futurs projets d'installations gouvernementales et entraîne ainsi la suppression des obstacles pour les personnes handicapées.

Réalisation supplémentaire en matière d'accessibilité

Afin d'aider à améliorer les exigences en matière d'environnement bâti accessible pour répondre aux besoins actuels des personnes handicapées, le Comité d'élaboration des normes pour la conception des espaces publics a poursuivi son examen des exigences existantes en matière d'environnement bâti accessible dans le *RNAI* pris en application de la *LAPHO* et dans le Code du bâtiment de l'Ontario. Le comité est présidé par un ***** stratège en accessibilité et est composé de représentants de différents secteurs publics et privés, y compris des personnes handicapées. Le comité prévoit publier son rapport sur les recommandations initiales en 2024 à des fins de consultations publiques.

Après la présentation du rapport final du comité, le gouvernement examinera les recommandations concernant les normes sur la conception des espaces publics et le Code du bâtiment de l'Ontario. Les travaux éclaireront des engagements plus généraux à améliorer l'accessibilité dans toute la province ainsi que les améliorations de la conception sans obstacles des futurs projets du gouvernement de l'Ontario.

Marchés publics et paiements de transfert accessibles

Résultat clé : L'accessibilité est intégrée efficacement à chaque étape des processus d'approvisionnement et de paiement de transfert de la *FPO* afin de s'assurer qu'aucun ***** denier public n'est dépensé pour créer des obstacles pour les personnes handicapées.

Boîte à outils sur les marchés publics accessibles

Créer une boîte à outils sur les marchés publics accessibles pour renforcer l'expertise des employés et des fournisseurs de la *FPO* et comprendre les pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement accessible. *****

Réalisations de la deuxième année

En mettant l'accent sur l'approvisionnement numérique, le Centre d'excellence en accessibilité de la TechGouvON a élaboré la boîte à outils pour l'accessibilité et

l'approvisionnement numérique, une ressource pour aider les employés de la FPO qui travaillent à des initiatives numériques relatives à l'approvisionnement.

La boîte à outils comprend :

- Les pratiques exemplaires sur la façon dont la priorité peut être accordée à l'accessibilité dans l'approvisionnement, par exemple en demandant aux fournisseurs des preuves pour établir l'accessibilité.
- Exemple de libellé pour aider à intégrer l'accessibilité dans les documents d'affaires, y compris les analyses de rentabilisation et les demandes de propositions.
- Ventilation recommandée pour les exigences cotées lors de l'évaluation de chaque solution en fonction de l'accessibilité, comme des exemples de questions pour l'évaluation des technologies accessibles.
- Ressources sur l'accessibilité numérique interne et externe pour l'approvisionnement.

Ceci termine la première phase de la modernisation globale de la boîte à outils sur l'approvisionnement. Les consultations se poursuivent en vue d'élaborer des ressources pour d'autres secteurs de l'approvisionnement.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

L'intégration de l'accessibilité dès le début et tout au long des étapes du cycle d'approvisionnement contribuera à faire en sorte que les produits et services numériques soient sans obstacles.

Règles sur les paiements de transfert accessibles

Évaluer les règles de la FPO en matière de paiements de transfert et intégrer les exigences relatives à l'accessibilité dans la Directive sur l'obligation de rendre compte en matière de paiements de transfert et la Politique opérationnelle en matière de paiements de transfert, ainsi que dans les documents d'appui.

Réalisations de la deuxième année

En 2023, la Politique opérationnelle en matière de paiements de transfert a été mise à jour après un examen approfondi. Les mises à jour de la politique comprennent un

nouveau principe sur l'accessibilité et l'inclusion dans la conception, l'administration et la surveillance des programmes de paiements de transfert qui a pour but de faire en sorte qu'aucun obstacle ne soit créé pour les Ontariennes et les Ontariens.

Un guide des ressources d'accompagnement a également été élaboré à l'intention du personnel de la FPO afin de faciliter l'application des pratiques d'accessibilité en matière de paiements de transfert.

Impact de l'initiative pour les personnes handicapées

L'intégration de l'accessibilité dès le début dans les processus de paiements de transfert permet d'éliminer de manière proactive les obstacles pour les personnes handicapées dans les projets financés par la FPO.

Autres réalisations en matière d'accessibilité

Cérémonies nationales accessibles

Le ministère des Affaires intergouvernementales s'est efforcé d'organiser les cérémonies nationales du gouvernement de l'Ontario d'une manière qui soit plus inclusive pour le public ontarien.

L'un de ces événements a été les funérailles nationales de l'ancien lieutenant-gouverneur de l'Ontario, David C. Onley (<https://www.lgontario.ca/en/lg/david-onley/>) , en janvier 2023. Onley a notamment été le premier lieutenant-gouverneur de l'Ontario atteint d'un handicap physique et a défendu les droits des personnes handicapées pendant de nombreuses années. Ses funérailles nationales ont été planifiées et organisées de manière inclusive afin que tous les membres de la communauté des personnes handicapées puissent y participer de manière significative et équitable.

Les mesures consistaient à :

- Veiller à ce que tout le personnel et les bénévoles reçoivent une formation et des fiches de conseils sur la façon d'offrir un service à la clientèle accessible aux membres du public handicapés.

- Offrir les services de préposé(e)s aux services de soutien à la personne sur place pour les funérailles et les visites publiques.
- Abaisser le cercueil pour permettre aux personnes qui utilisent des aides à la mobilité de rendre hommage au défunt.
- Utilisation d'un point d'accès unique sans obstacles pour tous les invités et création d'espaces désignés pour les dispositifs d'aide à la mobilité et les animaux d'assistance.
- Offrir des services d'interprétation en ASL, des appareils d'écoute portables, des appareils portables pour dicter des messages de condoléances et des sous-titres affichés sur les écrans de visualisation dans l'église.
- Impression de tous les programmes de l'événement en gros caractères et en braille.

Des pratiques similaires ont été mises en œuvre pour améliorer l'accès du public à d'autres cérémonies d'État en 2023, notamment la célébration du couronnement à Queen's Park (en mai), la commémoration du jour du Souvenir (en novembre) et la cérémonie d'installation de la lieutenante-gouverneure (en novembre). L'amélioration des normes d'accessibilité lors des cérémonies d'État permettra à tous les Ontariens et Ontariennes de participer de manière équitable et significative aux événements organisés et offerts par la FPO.

Élargir les soutiens pour les élèves handicapés

Le ministère de l'Éducation a lancé le projet pilote des soutiens à l'éducation coopérative pour les élèves handicapés en septembre 2023. Le projet pilote permet aux conseils scolaires participants de fournir des soutiens ciblés aux élèves handicapés afin d'améliorer la participation aux cours d'éducation coopérative. L'objectif principal de ce programme consiste à fournir des compétences et de l'expérience professionnelles utiles aux élèves handicapés dans les domaines qui les intéressent. De plus, le programme a pour but de :

- Faire mieux connaître et comprendre aux éducatrices et éducateurs, aux employeurs et à l'ensemble de la communauté les capacités et le potentiel des élèves handicapés.
- Favoriser l'adoption de pratiques inclusives et l'égalité des chances pour les élèves

handicapés sur le lieu de travail.

- Favoriser l'établissement d'une relation de collaboration entre les conseils scolaires et les employeurs pour favoriser la réussite des élèves handicapés.

Un financement est prévu pour un soutien supplémentaire, comme des aides-enseignant(e)s et d'autres paraprofessionnels, qui travailleront aux côtés des enseignant(e)s de l'éducation coopérative et de l'éducation de l'enfance en difficulté. Le soutien supplémentaire a pour but d'offrir un soutien personnalisé aux élèves handicapés pendant leurs stages d'éducation coopérative. Ce soutien peut comprendre la détermination et l'élimination des obstacles et le soutien apporté aux élèves pour les aider à acquérir leur stage d'éducation coopérative et à y participer avec succès.

Les conseils scolaires sont chargés de la mise en œuvre du projet pilote conformément à leurs conventions collectives et aux lois, règlements et politiques provinciaux. Le projet pilote continuera à être mis en œuvre pendant trois années scolaires, de 2023-2024 à 2025-2026. L'élimination des obstacles pour les élèves handicapés qui recherchent des stages d'éducation coopérative les prépare à entrer sur le marché du travail et à y réussir après l'obtention de leur diplôme.

Pour nous joindre

La FPO, qui reconnaît le besoin constant de progresser, continue de promouvoir l'accessibilité afin de faire de l'organisation un milieu sans obstacles pour les personnes handicapées.

Pour en savoir plus sur ce plan ou le consulter sous une autre forme, veuillez communiquer avec le Bureau de l'accessibilité au sein de la FPO à l'adresse suivante :
MYAP@ontario.ca (mailto:MYAP@ontario.ca)

Mis à jour : 06 décembre 2024
Date de publication : 06 décembre 2024

Notes en bas de page

- [1] ^ Les données et les résultats présentés dans la présente section proviennent du Sondage sur l'expérience employé au sein de la FPO de 2024.

- [2] ^ Toutes les données sur la représentation et le sentiment contenues dans le présent rapport font appel à des résultats des sondages sur l'expérience employé au sein de la FPO.

- [3] ^ Au niveau des directeurs et aux niveaux supérieurs.