



**Ministère des Services  
à l'enfance et à la jeunesse**

**Plan d'accessibilité (LPHO) 2014**

## Table des matières

<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Première section : Rapport sur les mesures prises par le MSEJ en 2014</b>	<b>7</b>
Services à la clientèle.....	7
<b>Résultat clé visé dans le PPA de la FPO :</b> .....	<b>7</b>
<b>Réalisations attendues et engagements publiés - 2014</b> .....	<b>7</b>
<b>Mesures prises par le MSEJ en 2014 :</b> .....	<b>7</b>
Information et communications.....	9
<b>Résultat clé visé dans le PPA :</b> .....	<b>9</b>
<b>Réalisations attendues et engagements publiés - 2014</b> .....	<b>9</b>
<b>Mesures prises par le MSEJ en 2014 :</b> .....	<b>10</b>
Emploi .....	11
<b>Résultat clé visé dans le PPA :</b> .....	<b>11</b>
<b>Réalisations attendues et engagements publiés - 2014</b> .....	<b>11</b>
<b>Mesures prises par le MSEJ en 2014 :</b> .....	<b>12</b>
Milieu bâti .....	13
<b>Résultat clé visé dans le PPA :</b> .....	<b>13</b>
<b>Réalisations attendues et engagements publiés - 2014</b> .....	<b>13</b>
<b>Mesures prises par le MSEJ en 2014 :</b> .....	<b>14</b>
Autres engagements .....	15
<b>Résultat clé visé dans le PPA :</b> .....	<b>15</b>
<b>Réalisations attendues et engagements publiés – 2014</b> .....	<b>15</b>
<b>Mesures prises par le MSEJ en 2014 :</b> .....	<b>15</b>
<b>Deuxième section : Rapport sur les mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016</b>	<b>17</b>
Services à la clientèle.....	17
<b>Résultat clé visé dans le PPA de la FPO :</b> .....	<b>17</b>
<b>Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :</b> .....	<b>17</b>
Information et communications.....	18
<b>Résultat clé visé dans le PPA :</b> .....	<b>18</b>

<b>Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :.....</b>	<b>18</b>
Emploi .....	19
<b>Résultat clé visé dans le PPA :.....</b>	<b>19</b>
<b>Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :.....</b>	<b>19</b>
Milieu bâti .....	19
<b>Résultat clé visé dans le PPA :.....</b>	<b>19</b>
<b>Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :.....</b>	<b>20</b>
Autres engagements .....	20
<b>Résultat clé visé dans le PPA :.....</b>	<b>20</b>
<b>Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :.....</b>	<b>20</b>
<b>Troisième section : Mesures visant à repérer les obstacles</b>	<b>21</b>
Lois, règlements et politiques qui ont été passés en revue en 2013-2014 .....	21
Liens.....	22
Liens vers les sites publics .....	22
<b>Pour nous joindre</b>	<b>23</b>

# Sommaire

Ce plan présente nos engagements en matière d'accessibilité, les progrès que nous avons réalisés et notre vision d'avenir. À la première section, nous faisons état des mesures que nous avons prises en 2014 à l'égard de nos engagements. Puis, à la deuxième section, nous présentons nos mesures prévues pour 2015 et 2016. Le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ) continue de s'acquitter de ses obligations prévues par la législation applicable, tout en s'employant à intégrer l'accessibilité à toutes ses activités. Ainsi, dans le cadre de ce plan, vous prendrez connaissance de la façon dont les facteurs touchant l'accessibilité ont été intégrés aux événements, aux normes en matière de communication, aux plans de gestion des urgences, aux mesures d'adaptation des emplois et à bien d'autres volets associés aux activités menées.

Au MSEJ, nous nous employons à élaborer des programmes et des politiques qui reflètent et célèbrent la grande diversité que l'on trouve parmi les enfants et les jeunes de la province. Notre Plan stratégique 2013-2018, intitulé *Grandir. Ensemble.*, illustre clairement cette intention. Dans ce plan stratégique, nous précisons que pour offrir à chaque jeune personne les meilleurs soutiens possible, nous devons nous efforcer de proposer des services pleinement accessibles, inclusifs et adaptés sur le plan culturel. À cette fin, nous avons indiqué, parmi les objectifs figurant dans le Plan stratégique, que nous devons offrir à tous les enfants et jeunes des occasions qui leur permettront de devenir résilients, d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour modeler leur propre avenir, d'avoir une voix et de recevoir des services de haute qualité. Il est particulièrement important d'atteindre ces objectifs en ce qui a trait aux enfants et aux jeunes handicapés.

En outre, nous travaillons de concert avec le ministère des Services sociaux et communautaires et le ministère de l'Éducation en vue d'établir des processus à l'appui de la planification de la transition intégrée pour les jeunes ayant des besoins particuliers, et ce, afin de les aider à se préparer à l'âge adulte et à planifier en conséquence. Ainsi, grâce à la planification de la transition intégrée, les jeunes atteints de troubles du développement

et leur famille ont plus facilement accès à la gamme complète des mesures de soutien et des services offerts.

De même, c'est dans son Plan stratégique 2013-2018 (*Grandir. Ensemble.*) que le MSEJ a mis l'accent sur la santé et l'excellence organisationnelles pour la toute première fois. Nous reconnaissons la passion et l'engagement dont fait preuve chaque employé du MSEJ pour améliorer les résultats des enfants, des jeunes et des familles en Ontario. Ces contributions sont valorisées et les employés peuvent comprendre dans quelle mesure leur travail est associé à la réussite de l'organisation. Le sous-ministre des Services à l'enfance et à la jeunesse est le champion du groupe de la direction de l'initiative « Healthy Workplace, Healthy Minds », mise en œuvre à l'échelle de la fonction publique de l'Ontario (FPO), qui vise à favoriser l'aménagement d'espaces de travail accessibles pour les employés aux prises avec des problèmes de santé mentale. En outre, nous estimons que le leadership et l'innovation sont possibles à tous les niveaux, et non seulement au niveau des cadres supérieurs.

Nous savons que pour veiller à ce que les employés soient en santé, qualifiés et inspirés, le Ministère doit considérer l'accessibilité, la diversité, l'inclusion, la participation du personnel et l'écologisation comme étant des composantes générales de la culture d'un milieu de travail sain. Le Bureau des stratégies de renouvellement au sein de la Direction des services généraux dirige nombre de programmes liés à ces composantes et a entrepris la mise en œuvre d'une approche intégrée à l'égard de la culture du milieu de travail. Le personnel du Bureau collaborera avec les champions divisionnaires, différents groupes de travail et le comité de la haute direction en vue d'établir cette approche.

De même, le Bureau des stratégies de renouvellement est chargé de compiler la rétroaction formulée par nos secteurs de programme en vue de l'élaboration du Plan d'accessibilité. Bien que l'on ait confié au Bureau la responsabilité de faire connaître le Plan, la mise en œuvre de ce dernier incombe au Ministère dans son ensemble.

Nous vous invitons donc à examiner le présent plan et à nous faire part de vos commentaires. De nombreuses façons de nous joindre figurent à la dernière page.

# Introduction

Aux termes de la [Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario \(LPHO\)](#), les ministères doivent élaborer et mettre à la disposition du public des plans annuels indiquant les mesures prévues pour repérer et supprimer les obstacles à l'accessibilité.

Le Plan d'accessibilité (LPHO) [« le Plan »] permet au Ministère de rendre compte de ses réalisations et de la façon dont il montre l'exemple en ce qui touche la conformité avec les exigences réglementaires en matière d'accessibilité.

En 2010, le MSEJ a commencé de se conformer aux [Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle](#), les premières normes d'accessibilité établies aux termes de la [Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario \(LAPHO\)](#). En 2011, le [Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées \(RNAI\)](#) est entré en vigueur; il prévoit la mise en œuvre progressive de nouvelles exigences dans les domaines suivants :

- information et communications;
- emploi;
- transport;
- conception des espaces publics.

Chaque année, la FPO, en tant qu'organisation visée par la loi, confirme sa conformité avec les exigences prévues par ces normes à la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario. Le Plan donne au Ministère la possibilité de dépasser la simple obligation d'attester sa conformité avec les exigences réglementaires minimales. Plus particulièrement, il nous permet de souligner les mesures prises par le Ministère au cours de l'année antérieure en vue de repérer et de supprimer les obstacles à l'accessibilité, tout en indiquant les nouvelles mesures prévues pour la prochaine année en vue de rendre le Ministère plus accessible.

Aux termes du RNAI, les organisations visées doivent créer et tenir à jour un plan pluriannuel d'accessibilité (PPA) qui décrit les stratégies adoptées pour prévenir et

supprimer les obstacles à l'accessibilité. Afin de respecter l'exigence relative au PPA, la FPO a publié le plan intitulé [Montrer l'exemple](#) en 2012.

Les organisations visées sont également tenues d'élaborer un rapport d'étape annuel qui fait état des progrès accomplis pour faire avancer la stratégie exposée dans le PPA et pour se conformer aux exigences prévues par le RNAI. Ainsi, en 2013, la FPO a publié son premier [Rapport d'étape annuel](#), qui décrit les progrès réalisés en 2012.

Le Plan d'accessibilité (LPHO) 2014 du MSEJ montre comment les mesures prises par le Ministère et les mesures prévues pour les prochaines années appuient les principaux résultats visés et les principales réalisations attendues figurant dans le PPA.

On peut consulter le Plan d'accessibilité du MSEJ et celui des autres ministères sur le site [Ontario.ca](#).

# Première section : Rapport sur les mesures prises par le MSEJ en 2014

## Services à la clientèle

### Résultat clé visé dans le PPA de la FPO :

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

### Réalisations attendues et engagements publiés - 2014

- Formation sur l'accessibilité suivie par les nouveaux membres du personnel.
- Intégration des critères d'accessibilité dans les processus décisionnels, la gestion des projets, l'approvisionnement, les technologies, l'infrastructure, l'information et les technologies de l'information, et la formation.
- Sensibilisation accrue de la FPO aux pratiques exemplaires d'accessibilité relatives aux services à la clientèle et au milieu de travail.
- S'assurer que tous les plans de gestion des urgences à l'échelle des directions incluent un « énoncé de l'impact en matière d'accessibilité » mis à jour qui décrit l'engagement du Ministère en matière de prestation de services aux personnes handicapées en ce qui concerne :
  - les situations non urgentes dans lesquelles les personnes handicapées peuvent être touchées par une perturbation du cours normal des activités;
  - les situations d'urgence dans lesquelles un lieu de remplacement pour la prestation des services est utilisé pour assurer la continuité des services.
- Élaborer et organiser des séances de formation avancée sur l'accessibilité à l'intention du personnel.
- Promouvoir l'utilisation de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO lorsqu'il s'agit d'élaborer et de renouveler des ententes de services.

### Mesures prises par le MSEJ en 2014 :

- Selon les statistiques fournies par le Centre du leadership et de l'apprentissage (CLA), 92 % des membres du personnel du MSEJ ont suivi le cours obligatoire sur les services à la clientèle intitulé *May I Help You? Welcoming Customers with Disabilities*, et 90 % d'entre eux ont suivi la formation supplémentaire intitulée *Ten Things You Need to Know about Accessible Customer Service*.



- L'Ontario Municipalities Social Services Association (OMSSA; association des services sociaux des municipalités de l'Ontario) a élaboré un guide détaillé intitulé *Guide des réunions accessibles*. Pour prendre connaissance comme il se doit des pratiques exemplaires relatives aux services à la clientèle, la Direction des services généraux utilise ce guide, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de planifier des événements ministériels à l'intention du personnel, comme des séances d'orientation pour les employés ou des journées consacrées à une division en particulier. À titre d'exemple, à l'occasion du sommet annuel sur le leadership, qui rassemble les dirigeants du Ministère des quatre coins de la province :
  - la Direction des services généraux visite les lieux pour s'assurer que le site est accessible. La Direction vérifie également les salles de réunion pour s'assurer qu'elles sont suffisamment grandes et peuvent être aménagées de manière à permettre aux participants de s'y déplacer aisément;
  - les bénévoles assistent à une séance d'orientation avant l'événement et sont informés de l'emplacement des ascenseurs, des salles de toilettes accessibles de même que des sorties de secours accessibles;
  - un formulaire d'évaluation postérieure à l'événement est créé expressément pour ce dernier et est remis aux participants, qui sont invités à indiquer si l'on a satisfait à leurs besoins en matière de mesures d'adaptation ou à leurs besoins particuliers sur le plan alimentaire;
  - cette année, les présentations ont été enregistrées, sous-titrées et publiées en ligne afin de permettre à l'ensemble du personnel d'en prendre connaissance.
- Le guide de l'OMSSA a été publié dans la section des outils et des ressources de notre page intranet sur la diversité et l'inclusion.
- Les activités d'approvisionnement du MSEJ visant l'achat de biens et de services sont orientées par la directive sur l'approvisionnement du Conseil de gestion du gouvernement, laquelle englobe le principe d'accessibilité. En effet, les modèles d'analyse de rentabilisation comprennent des questions et des réponses au sujet de l'accessibilité.
- Le Plan du MSEJ en matière d'inclusion 2013-2016 a été présenté à tous les employés et publié sur le site intranet du Ministère. La Direction des services généraux organisera divers événements et veillera à accroître la sensibilisation à l'égard du sujet en collaborant avec les champions de la diversité et de l'inclusion, le tout dans le but de renforcer les objectifs énoncés dans ce plan et de voir à la prise de mesures en ce sens au sein du Ministère.
- Tous les plans approuvés de gestion des urgences à l'échelle des directions incluent un énoncé sur l'accessibilité mis à jour qui est lié à l'engagement du Ministère en matière de prestation de services aux personnes handicapées. En outre, les employés qui pourraient avoir besoin d'assistance sont invités à préciser volontairement leurs besoins afin que l'on puisse prévoir la prise des mesures

d'adaptation qui s'imposent pour leur offrir l'aide nécessaire en cas d'urgence ou d'évacuation.

- L'Unité de la gestion des situations d'urgence a élaboré une liste de vérification en matière d'accessibilité afin d'évaluer les lieux de remplacement pour la prestation des services et a fourni un exercice à réaliser au moment d'utiliser cette liste.
- Les cours du CLA sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion figurent sur le portail *MCYS Learns* de notre site intranet. On avisera tous les employés, au moyen de communications ministérielles, de la nécessité de suivre les nouveaux cours à mesure que ceux-ci seront élaborés.
- Le Ministère est résolu à encourager tout le personnel à utiliser l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO lorsqu'il s'agit d'élaborer ou de renouveler du matériel destiné à l'usage interne ou externe.

## 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.

### Réalisations attendues et engagements publiés - 2014

- Intégration des critères d'accessibilité dans les processus décisionnels, la gestion des projets, l'approvisionnement, les technologies, l'infrastructure, l'information et les technologies de l'information, et la formation.
- S'assurer que tous les plans de gestion des urgences à l'échelle des directions décrivent l'obligation de fournir les renseignements sur les plans d'urgence dans un format accessible, sur demande, dès que possible.
- Présenter les fonctionnalités d'accessibilité offertes par Windows 7 au personnel à mesure que les ordinateurs sont mis à jour.
- Mettre en place l'icône de bureau « Accessibilité » qui permettra d'accéder facilement à une large gamme de ressources et de documents relatifs à l'accessibilité.
- Étudier la possibilité d'élargir le Groupe d'utilisateurs de technologie fonctionnelle au profit d'un plus grand nombre d'employés.
- Accroître la sensibilisation du personnel en appuyant l'utilisation des appareils de télécommunication pour sourds (ATS) et en offrant une formation sur le sujet.
- Élaborer un guide de style sur la rédaction de courriels accessibles à l'intention du personnel de manière à maximiser l'accessibilité de tous les courriels.

- Exposition sur l'accessibilité.
- Élaborer du matériel de formation en langage gestuel afin de fournir aux membres du personnel du Ministère des aides qu'ils pourront utiliser dans leurs rapports avec les personnes qui communiquent en langage gestuel.
- Accorder une plus grande place à l'accessibilité sur les pages d'accueil des sites Internet et intranet.
- S'employer à augmenter la proportion de membres du personnel ayant suivi avec succès le cours d'apprentissage en ligne obligatoire du CLA concernant les Normes pour l'information et les communications prévues par le RNAI en produisant des rapports trimestriels faisant part des employés qui n'ont toujours pas donné suite à cette exigence et permettant d'assurer un suivi auprès de ces derniers.

### **Mesures prises par le MSEJ en 2014 :**

- Tous les plans approuvés de gestion des urgences à l'échelle des directions comprennent un énoncé d'« engagement à l'égard de l'accessibilité » qui fait état de la demande en matière de médias substitués.
- Le Groupement ITI pour les services sociaux et les services à l'enfance et à la jeunesse (Groupement ITI pour les SSSEJ) a collaboré avec le centre d'excellence en formation des Services d'information et de technologie dans le cadre de la mise au point de modules d'apprentissage en ligne sur l'accessibilité de Microsoft Word. Les ressources liées aux fonctions d'accessibilité de Windows 7 sont affichées sur le site intranet.
- Le Groupement ITI pour les SSSEJ a créé un portail unique concernant l'accessibilité des documents sur le site intranet du Centre d'excellence en accessibilité à l'information et à la technologie de l'information afin d'y rassembler l'information provenant du Bureau de la diversité, du ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs et de divers partenaires dans le domaine de l'accessibilité. Une icône de bureau permettant d'accéder à cette page pourrait être mise au point ultérieurement.
- Le Groupement ITI pour les SSSEJ a envoyé des bulletins par courriel et a tenu un concours sur l'accessibilité en vue de promouvoir les produits et les services du Centre d'excellence en accessibilité à l'information et à la technologie de l'information, y compris en ce qui a trait au Groupe d'utilisateurs de technologie fonctionnelle.
- Le personnel du Child and Parent Resource Institute a suivi la formation requise en vue d'offrir un soutien concernant l'utilisation des ATS; nous donnerons cette formation à d'autres membres du personnel ultérieurement.
- Une fiche de conseils sur la rédaction de courriels accessibles a été créée et remise à l'ensemble des membres du personnel afin de maximiser l'accessibilité de tous les courriels.

- Le Ministère a entrepris la mise en œuvre d'une approche rationalisée à l'égard des initiatives en milieu de travail, notamment en ce qui touche l'accessibilité, l'inclusion, la participation des employés, ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement. Nous n'avons pas organisé d'exposition sur l'accessibilité en 2014; toutefois, le Bureau des stratégies de renouvellement tiendra une journée portes ouvertes en 2015 pour faire connaître l'approche rationalisée de même que les diverses initiatives connexes.
- À la fin de 2013, nous avons animé une séance de sensibilisation à l'American Sign Language. Nous organiserons une autre séance de sensibilisation au début de 2015 et évaluerons nos besoins pour ce qui est d'offrir au personnel une formation supplémentaire sur ce langage.
- Notre site Web public comprend un lien sur chaque page permettant de consulter les renseignements et les normes sur l'accessibilité de la FPO.
- Certaines divisions ont commencé à produire des rapports trimestriels qui permettront de déterminer qui sont les membres du personnel ayant suivi avec succès les cours d'apprentissage en ligne obligatoires du CLA concernant le RNAI. Dans le but de veiller à l'évaluation requise à l'échelle ministérielle, le Bureau des stratégies de renouvellement et l'Unité des activités stratégiques des ressources humaines travailleront en collaboration, tout particulièrement en vue d'établir l'approche qu'il convient de privilégier pour assurer un suivi auprès des membres du personnel qui n'ont pas suivi ces cours.

## Emploi

### Résultat clé visé dans le PPA :

Les personnes handicapées qui sont employées à la FPO participent pleinement et d'une manière significative dans le cadre de leur emploi.

### Réalisations attendues et engagements publiés - 2014

- Examen, par la direction, des mesures d'adaptation prises pour les employés handicapés.
- Sensibilisation accrue de la FPO aux pratiques exemplaires d'accessibilité relatives au milieu de travail.
- Les cadres supérieurs prennent des engagements en matière de rendement au regard de l'accessibilité.
- Évaluer les séances de sensibilisation offertes concernant la situation des personnes handicapées et prévoir la tenue de telles séances à l'intention du personnel.

- Continuer de donner de la formation au personnel sur les règlements pris en application de la LAPHO et le *Code des droits de la personne*.
- Lancer des séances de formation des gestionnaires en vue d'améliorer les connaissances de ces derniers en matière d'adaptation des emplois pour les personnes handicapées.
- Continuer à examiner la possibilité d'élargir l'utilisation de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour éliminer les obstacles dans les pratiques de recrutement.
- Continuer de tenir des téléconférences trimestrielles de la communauté de pratique des gestionnaires sur différents sujets touchant l'adaptation des emplois.

### **Mesures prises par le MSEJ en 2014 :**

- Dans la plupart des divisions, la direction a collaboré avec les employés ayant volontairement déclaré qu'ils sont handicapés afin de déterminer les changements qu'il fallait apporter aux locaux, notamment en ce qui touche l'achat d'accessoires informatiques, l'aménagement du bureau ou l'utilisation d'une chaise ergonomique, et ce, afin de permettre à ces employés d'accomplir leurs tâches plus efficacement. De même, au Child and Parent Resource Institute, on a attribué à un gestionnaire la responsabilité du portefeuille des mesures d'adaptation destinées aux employés afin de voir à ce que l'on puisse compter en tout temps sur l'expertise nécessaire et de permettre une surveillance directe de la part de l'équipe de la haute direction de l'organisation.
- Les nouveaux employés sont invités à faire connaître leurs besoins en matière de mesures d'adaptation; en outre, des normes d'accessibilité sont appliquées dans le cadre des processus d'accueil et d'intégration ainsi que de recrutement.
- Lorsqu'il s'agit d'inviter des membres du personnel du Ministère à assister à un événement, il faut indiquer clairement dans les invitations, le matériel promotionnel et les courriels que les participants peuvent préciser leurs besoins en matière de mesures d'adaptation, notamment sur les plans de la nourriture et des installations. De même, dans le cadre de l'événement, on doit tenir compte des facteurs associés à l'accès à l'espace de réunion et à l'accessibilité de tous les documents de présentation, et ce, que la prise de mesures d'adaptation ait été demandée ou non.
- Tous les employés doivent inclure un engagement en matière de rendement au regard de l'accessibilité ou de l'inclusion dans leur plan annuel de gestion du rendement. Une note de service rédigée par le directeur de l'Unité des activités stratégiques des ressources humaines a été envoyée à la mi-exercice pour rappeler cette exigence à tous les cadres supérieurs.
- Le Bureau de la diversité de la FPO a créé un nouveau cours d'apprentissage en ligne concernant les Normes d'emploi prévues par le RNAI; ce cours est obligatoire pour tous les gestionnaires et membres du personnel des services de ressources humaines. Il a été annoncé au mois de mai dans une note de service rédigée par notre directeur général de l'administration. Selon l'information disponible en septembre, 38 % des employés visés du MSEJ avaient suivi ce cours. Nous nous

employons à améliorer le taux de conformité avec cette exigence et avons envoyé un rappel de la part du directeur général de l'administration à l'automne. Nous avons également demandé aux champions des divisions et aux membres du groupe de travail responsable de la participation des employés de faire la promotion des cours offerts lors des réunions du personnel.

- Les gestionnaires collaborent avec un conseiller en recrutement tout au long du processus de recrutement afin de veiller à l'utilisation de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour éliminer les obstacles au cours de ce processus et de voir à ce que l'on offre à tous les candidats des mesures d'adaptation et à ce que de telles mesures soient bel et bien prises pour les besoins de ceux qui en font la demande.
- Le MSEJ ainsi que le ministère des Services sociaux et communautaires ont établi une communauté de pratique de gestionnaires pour offrir à ces derniers la possibilité de discuter des problèmes rencontrés ou de poser des questions en ce qui touche l'adaptation des emplois. Une téléconférence a eu lieu à l'automne 2014. De même, un sondage a été envoyé aux participants à cette téléconférence afin de déterminer les sujets les plus pertinents à aborder en 2015.

## Milieu bâti

### Résultat clé visé dans le PPA :

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

### Réalisations attendues et engagements publiés - 2014

- Poursuite de l'élaboration de stratégies pour supprimer les obstacles dans les infrastructures.
- Des lignes directrices sur la garde en milieu fermé seront élaborées afin de répondre aux exigences en matière d'accessibilité.
- Le Ministère continue de veiller à l'accessibilité de tous ses locaux, qu'ils lui appartiennent ou qu'ils soient loués.
- Les lignes directrices sur la planification de réunions accessibles seront mises à jour afin d'inclure de nouvelles politiques et de nouveaux renseignements sur les réunions externes, et ce, de manière à ce que le tout s'harmonise avec les normes relatives à la conception des espaces publics édictées par la LAPHO et les nouvelles exigences touchant l'aménagement sans obstacle du *Code du bâtiment de l'Ontario*.

## Mesures prises par le MSEJ en 2014 :

- Dans le cadre de la planification stratégique du plan financier d'immobilisations, la Direction de la planification et de la prestation des services en matière d'immobilisations (DPPSI) continuera de s'employer à éliminer les obstacles dans les infrastructures et d'élaborer des stratégies pour garantir la conformité avec les exigences de la LAPHO qui sont énoncées dans le document intitulé *Guidelines for Barrier-free Design of Ontario Government Facilities* (lignes directrices sur l'aménagement sans obstacle des installations du gouvernement de l'Ontario) publié par Infrastructure Ontario.
- Au cours du dernier exercice, la DPPSI a élaboré des lignes directrices sur la garde en milieu fermé en collaboration avec la Division des services de justice pour la jeunesse de la Direction des services à la Division. Ces lignes directrices permettent de donner suite aux exigences en matière d'accessibilité, tout en garantissant la sécurité des jeunes et du personnel dans les secteurs où il y a une grande interaction avec les jeunes. Les secteurs destinés à la prestation de services au public et les espaces réservés au personnel ont été aménagés conformément aux exigences de la LAPHO qui sont énoncées dans le document intitulé *Guidelines for Barrier-free Design of Ontario Government Facilities* publié par Infrastructure Ontario.
- On continue de mettre l'accent sur l'accessibilité des locaux qui sont loués par le Ministère ou qui lui appartiennent dans le cadre de la planification ministérielle des mesures d'adaptation. Des normes d'accessibilité sont prises en compte lors de la réalisation des travaux de rénovation de bureaux de probation. Aux termes de l'orientation donnée par le Secrétariat du Conseil du Trésor et Infrastructure Ontario, il faut exécuter les travaux de ce type conformément au document intitulé *Guidelines for Barrier-free Design of Ontario Government Facilities* publié par Infrastructure Ontario. Les normes qui y figurent sont suivies dans le cadre de tous les projets de planification de l'aménagement des espaces.
- Le Ministère veille à ce que les réunions externes se tiennent dans des installations conformes aux normes relatives à la conception des espaces publics édictées par la LAPHO et aux lignes directrices sur la planification de réunions accessibles, et ce, pour éviter que les membres du personnel soient confrontés à des obstacles à cet égard. En outre, nous possédons un guide interne pour la tenue de réunions « écologiques et accessibles » que doit suivre le personnel du Ministère. Ce guide sera mis à jour en 2015 de manière à ce qu'il s'harmonise avec le contenu revu du *Code du bâtiment de l'Ontario*.

## Autres engagements

### Résultat clé visé dans le PPA :

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

### Réalisations attendues et engagements publiés – 2014

- Consultation permanente avec les personnes handicapées.
- Le Ministère continue de publier un plan d'accessibilité annuel.
- Étudier la faisabilité de l'élaboration d'une liste de fournisseurs et d'un guide à l'intention des gestionnaires sur l'acquisition de technologies d'assistance pour répondre aux besoins des employés handicapés.
- Encourager tout le personnel à utiliser l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO pour passer en revue les lois, règlements, politiques, programmes, pratiques et services.
- Le Ministère continuera de jouer un rôle actif au sein du Conseil consultatif en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées (CCAPH), lequel a été constitué pour permettre de présenter le point de vue de la clientèle en prévision de l'entrée en vigueur des normes d'accessibilité intégrées édictées par la LAPHO. En outre, le Conseil contribue à renforcer les capacités en leadership des employés handicapés de la FPO, ce qui s'inscrit dans l'objectif général de parvenir à un Ontario sans obstacle d'ici 2025.

### Mesures prises par le MSEJ en 2014 :

- Dans le cadre de l'élaboration de politiques et de programmes, le Secrétariat au bien-être de l'enfance tient compte des questions d'accessibilité et des besoins des jeunes handicapés. À titre d'exemple, au cours du processus de révision de la directive stratégique s'appliquant à la Subvention équivalant à la Prestation ontarienne pour enfants, des précautions particulières ont été prises pour veiller à ce que les enfants et les jeunes handicapés recevant des soins bénéficient de l'accès aux programmes récréatifs, éducatifs, sociaux et culturels dans la même mesure que les autres enfants et jeunes.
- Le Plan d'accessibilité 2013-2014 du MSEJ a été publié avant le 3 décembre 2013, soit la Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies.
- Le Groupement ITI pour les SSSEJ a appuyé les Services de technologie de l'information dans le cadre du lancement du nouveau service de soutien des technologies fonctionnelles. Ce nouveau service simplifie et facilite, pour le



personnel, le processus d'acquisition de dispositifs de technologies fonctionnelles (technologies associées à la TI), ainsi que le processus d'obtention de soutien connexe.

- Le personnel du Bureau des stratégies de renouvellement au sein de la Direction des services généraux a été formé sur l'utilisation de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO. Le Bureau des stratégies de renouvellement s'associera avec le Bureau de la diversité de la FPO en vue d'offrir cette formation en tant que possibilité d'apprentissage aux autres employés intéressés, et ce, de manière à afin de favoriser une utilisation plus généralisée de l'Outil.
- Un nouveau représentant du MSEJ a été choisi pour siéger au CCAPH. Il a été sélectionné en raison de son expertise en ce qui concerne les personnes handicapées, de son expérience de vie et de son engagement pour ce qui est de promouvoir et de faciliter l'établissement d'un environnement sans obstacle à l'échelle de la FPO.

# Deuxième section : Rapport sur les mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016

## Services à la clientèle

### Résultat clé visé dans le PPA de la FPO :

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

### Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :

- Sollicitation des commentaires du personnel et des clients sur les innovations et les améliorations en matière d'accessibilité.
- Mettre en œuvre le plan pluriannuel du Ministère en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Continuer de :
  - dépasser les exigences des *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle* en demandant à tout le personnel de suivre les deux modules de formation en ligne du CLA intitulés *May I Help You?*;
  - promouvoir toute la gamme des programmes de formation relatifs à l'accessibilité du CLA auprès de l'ensemble du personnel;
  - promouvoir l'utilisation de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion aux fins de l'élaboration de politiques, de programmes, de pratiques et de services;
  - de rappeler aux gestionnaires d'intégrer des engagements à l'égard du leadership en matière d'inclusion à leurs plans d'amélioration du rendement.
- La Division de l'élaboration des politiques et de la conception des programmes s'engage à donner de la formation au personnel relativement à l'utilisation de l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO en vue de la création de lois, de règlements, de politiques, de programmes et de pratiques.
- L'Outil d'évaluation en matière d'inclusion sera appliqué au Répertoire des services de santé mentale aux enfants et aux jeunes, avant le lancement public du

Répertoire, afin de veiller à ce que le contenu de celui-ci soit mis à la disposition de tous les Ontariens.

## 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 par le MSEJ pour 2015 et 2016 :

- L'accessibilité est prise en compte lorsqu'il s'agit d'élaborer des communications, sites Web, solutions technologiques et documents.
- Le Centre d'excellence en accessibilité à l'information et à la technologie de l'information continuera d'offrir un service d'évaluation de l'accessibilité et mettra au point diverses ressources en ligne, notamment des guides, des vidéos et des listes de vérification, pour aider les membres du personnel à relever les principaux problèmes d'accessibilité sur leurs sites Web, dans leurs applications Web et dans leurs documents, et à y remédier.
- Le Centre d'excellence en accessibilité à l'information et à la technologie de l'information coordonnera la production de rapports sur les efforts en matière d'évaluation et de redressement déployés par les propriétaires d'entreprise du Groupement ITI pour les SSSEJ en ce qui touche les sites Web et les applications Web afin de garantir la conformité avec les Directives pour l'accessibilité aux contenus Web (WCAG) 2.0, niveau AA.
- Aller au-delà des attentes énoncées dans le RNAI en matière de formation en obligeant tous les nouveaux employés du Ministère à suivre le cours en ligne concernant les Normes pour l'information et les communications prévues par le *Règlement*.
- Élaborer et lancer du matériel de formation en langage gestuel afin de fournir aux membres du personnel du Ministère assurant la prestation de services à la clientèle des aides qu'ils pourront utiliser dans leurs rapports avec les personnes qui communiquent en langage gestuel.

# Emploi

## Résultat clé visé dans le PPA :

Les personnes handicapées qui sont employées à la FPO participent pleinement et d'une manière significative dans le cadre de leur emploi.

## Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :

- Mise en place de pratiques exemplaires en matière d'adaptation des emplois et de retour au travail.
- Revitaliser la communauté de pratique des gestionnaires en matière d'adaptation des emplois.
- Utiliser les résultats du Sondage sur la participation des employés de la FPO de 2014 pour évaluer les obstacles auxquels peuvent faire face les employés handicapés et dresser un plan en vue d'éliminer ces obstacles.
- Le plan de gestion des situations d'urgence du Ministère comprendra un volet sur l'accessibilité.
- Continuer de veiller à ce que la formation relative aux normes d'accessibilité fasse partie intégrante du processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés.
- On avisera les gestionnaires qu'ils devront inclure un engagement en matière de rendement au regard de l'accessibilité dans leur plan de rendement de 2015-2016.
- Le Ministère participe à la phase pilote du continuum d'inclusion de la FPO. Le continuum est un nouvel outil que le Bureau de la diversité de la FPO s'emploie à mettre au point en vue de combler les lacunes touchant la culture actuelle de manière à la rendre plus inclusive. N'importe qui pourra utiliser l'outil pour faciliter l'établissement d'un environnement où tous les employés éprouvent un sentiment d'appartenance et savent que l'on se soucie d'eux, et ce, peu importe leurs capacités, leur invalidité (le cas échéant), leur race, leur origine ethnique, leur sexe, leur religion et leur orientation sexuelle, entre autres choses.

# Milieu bâti

## Résultat clé visé dans le PPA :

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

## **Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :**

- Le Ministère est prêt à mettre en application les exigences réglementaires de la LAPHO s'appliquant à la « conception des espaces publics », ainsi que les exigences touchant l'aménagement sans obstacle du *Code du bâtiment de l'Ontario* qui sont énoncées dans le document intitulé *Guidelines for Barrier-free Design of Ontario Government Facilities* publié par la FPO, et ce, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015.
- Des lignes directrices sur les bureaux de probation seront élaborées afin de répondre aux exigences en matière d'accessibilité.
- Le Ministère continuera de veiller à l'accessibilité de tous ses locaux, qu'ils lui appartiennent ou qu'ils soient loués.
- Veiller à l'accessibilité des installations de réunion utilisées pour les événements concernant le public.
- Continuer de voir, activement, à ce que les mesures d'adaptation qui s'imposent soient prises à l'égard des installations dans le cadre des événements tenus à l'intention du personnel.

## **Autres engagements**

### **Résultat clé visé dans le PPA :**

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

### **Mesures prévues par le MSEJ pour 2015 et 2016 :**

- Maintien de l'engagement ferme de l'organisation envers l'accessibilité.
- Veiller à ce que tous les membres du personnel aient suivi les modules de formation en ligne obligatoires liés à la LAPHO et au RNAI.
- La FPO s'associe au Job Opportunity Information Network afin d'animer une conférence annuelle sur l'accessibilité pour les employeurs, qui consiste, plus particulièrement, en une exposition au sujet de l'accessibilité. Les délégués du Ministère qui assistent à cette conférence ont l'occasion de prendre connaissance des pratiques, stratégies et mesures de soutien privilégiées afin d'assurer l'inclusion intégrale des personnes handicapées dans les lieux de travail. Ces délégués doivent par la suite élaborer et donner des cours de formation en s'appuyant sur le contenu de cette conférence.

# Troisième section : Mesures visant à repérer les obstacles

Dans le cadre de son engagement à l'égard de l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes handicapées, le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse continuera de passer en revue les initiatives du gouvernement, y compris les lois, les règlements, les politiques, les programmes, les pratiques et les services, afin de repérer et de supprimer les obstacles à l'accessibilité.

Reconnaissant qu'il est important d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les lois ayant une forte incidence sur les membres du public en général et sur les personnes handicapées, le gouvernement applique une stratégie en 3 volets qui met l'accent sur l'examen des lois de ce type et qui englobe :

1. l'élaboration d'un processus et d'outils normalisés servant à repérer et à supprimer les obstacles à l'accessibilité;
2. l'examen, d'ici la fin de 2014, de 51 lois ciblées qui ont une forte incidence et qui s'inscrivent dans l'une des catégories ci-dessous :
  - a. lois qui ont des répercussions directes sur les personnes handicapées;
  - b. lois qui prévoient la prestation de services ou l'exécution de programmes applicables à grande échelle;
  - c. lois qui accordent des avantages ou des protections;
  - d. lois qui influent sur des devoirs ou des droits démocratiques ou civiques;
3. l'examen, au besoin, des règles de procédure, des politiques et des lignes directrices se rattachant à certaines lois ayant une forte incidence.

## Lois, règlements et politiques qui ont été passés en revue en 2013-2014

En consultation avec ses avocats et experts en politiques, le Ministère a utilisé l'outil d'examen de l'accessibilité des mesures législatives pour examiner les lois suivantes :

- *Loi sur les services à l'enfance et à la famille;*
- *Loi de 2007 sur l'intervenant provincial en faveur des enfants et des jeunes.*

En 2013-2014, la FPO a réalisé d'importants progrès grâce à la conduite de cette phase de l'examen, lequel devrait être achevé d'ici la fin de 2014. Au sein du MSEJ, nous continuerons d'intégrer l'accessibilité et l'inclusion à nos activités courantes grâce à l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO. Si d'autres instruments à revoir sont relevés dans le cadre de l'examen coordonné de l'accessibilité des mesures législatives, notre ministère collaborera avec le ministère du Procureur général et le Bureau de la diversité de la FPO pour examiner les lois, les règlements, les politiques, les programmes ou les services applicables.

## Liens

### Liens vers les sites publics

[Plan pluriannuel d'accessibilité de la fonction publique de l'Ontario : Montrer l'exemple](#)

[Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario](#)

[Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#)

[Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées](#)

[Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle](#)

[Site Web du gouvernement de l'Ontario sur l'accessibilité](#)

[Programme de services accessibles, équitables et durables à l'intention des personnes ayant une déficience intellectuelle](#)

[Directives pour l'accessibilité aux contenus Web \(en anglais seulement\)](#)

# Pour nous joindre

Nous sommes toujours heureux de recevoir des questions et des commentaires sur le plan d'accessibilité du Ministère.

Renseignements généraux : 1-866-821-7770

ATS : 1-800-387-5559

Courriel : [mcsinfo@mcys.gov.on.ca](mailto:mcsinfo@mcys.gov.on.ca)

Site Web du Ministère : <http://www.children.gov.on.ca>

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les façons de faire de l'Ontario une province accessible pour tous et pour consulter des ressources sur le sujet, veuillez visiter le portail Web public du ministère du Développement économique, de l'Emploi et de l'infrastructure : [ON donne accès](#).

Pour commander gratuitement un exemplaire du plan d'accessibilité sur support de substitution, adressez-vous à :

## [ServiceOntario Publications](#)

Téléphone : 1-800-668-9938

ATS : 1-800-268-7095

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2014

ISSN 1911-4001

This document is available in English.