

ProfessionsSantéOntario

Rapport de l'APR PSO sur la situation en matière d'accessibilité

12 juin 2015



Ontario

HealthForceOntario Marketing
and Recruitment Agency

Table des matières

Contexte.....	2
Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario.....	2
Responsabilité organisationnelle.....	2
Déclaration d'engagement organisationnel	3
Point sur la situation – été 2015.....	3
Partie I – Exigences d'ordre général	3
Partie II – Normes pour l'information et les communications.....	3
Partie III – Normes pour l'emploi	4
Partie IV – Évaluation continue des obstacles potentiels à l'accessibilité	4

Contexte

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (l'APR PSO) a été mise sur pied dans le cadre de la stratégie provinciale en matière de ressources humaines du gouvernement de l'Ontario. La vision de l'agence consiste à donner vie aux ressources humaines en santé. Notre mission est d'inspirer, de mettre au point et de mener à bien des solutions en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé. Les valeurs sous-jacentes à notre travail sont une approche axée sur la clientèle, des résultats de haute qualité et l'optimisation des ressources.

Nous avons cerné trois orientations stratégiques qui guideront notre travail dans un contexte provincial en constante évolution :

1. Mise en œuvre de solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé
2. Établissement de partenariats stratégiques
3. Amélioration constante des processus

Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario

La *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) est une loi provinciale qui prévoit l'élaboration, la mise en œuvre et l'application de normes d'accessibilité pour les personnes handicapées en ce qui concerne les biens, les services, les installations, le logement, l'emploi, les bâtiments, les constructions et les locaux.

Pris en application de la LAPHO, le Règlement de l'Ontario 191/11, intitulé Normes d'accessibilité intégrées (règlement NAI,) est entré en vigueur le 11 juillet 2011. Ce règlement établit les normes d'accessibilité pour les trois secteurs que sont l'information et les communications, l'emploi et le transport. Les exigences de cette norme mise progressivement en œuvre s'appliquent aux organisations désignées du secteur public à compter du 1^{er} janvier 2012.

Le plan pluriannuel d'accessibilité (PPA) traite des exigences obligatoires et particulières de la LAPHO et est disponible en formats accessibles, sur demande.

Responsabilité organisationnelle

Le PPA de l'agence est sa feuille de route vers une organisation de plus en plus accessible. Il traite des exigences actuelles et futures de la LAPHO et a été élaboré en collaboration avec les membres du personnel de l'agence, des personnes handicapées, ainsi que des consultants externes spécialistes de la LAPHO.

Le PPA fera l'objet d'un examen annuel et d'une actualisation tous les cinq ans. Le PPA et les rapports de situation connexes sont publiés sur le site Web ProfessionsSantéOntario.ca, et sont offerts au public en formats accessibles, sur demande.

Déclaration d'engagement organisationnel

L'agence s'engage à traiter toutes les personnes de façon à préserver leur dignité et leur autonomie.

Nous continuerons de créer et de tenir à jour des politiques, pratiques et procédures qui sont compatibles avec les principes fondamentaux d'autonomie, de dignité, d'intégration et d'égalité et d'opportunité. Déterminée à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps voulu, l'agence atteindra cet objectif en prévenant et en éliminant les obstacles, ou en offrant, dans la mesure du possible, des solutions de rechange concernant l'accessibilité, et en respectant les dispositions en la matière en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

Point sur la situation – été 2015

Partie I – Exigences d'ordre général

L'agence respecte toutes les exigences d'ordre général. La Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle a été élaborée en 2011. Le PPA a été achevé en août 2014. L'agence a placé les politiques d'accessibilité dans le lecteur électronique centralisé afin que tous les employés puissent y avoir accès. Le PPA a été affiché sur tous les babillards électroniques de nos bureaux.

La formation de tous les employés de l'agence s'est achevée au printemps ou à l'été 2015. Une formation continue sera offerte à tous les nouveaux employés.

Partie II – Normes pour l'information et les communications

Des processus de rétroaction ont été établis pour recevoir et répondre aux commentaires sur la façon dont l'agence fournit des biens et des services aux personnes handicapées. Une adresse courriel centralisée a été créée pour toutes les demandes de documents en formats accessibles (acs@healthforceontario.ca). Des instructions en matière d'accessibilité ont été créées par le service des communications, ainsi qu'une description des processus internes et externes, pour les demandes de documents en formats accessibles. Le service des communications a également dressé une liste de contrôle de l'accessibilité pour tous les documents créés au sein du service. Cette liste veille à ce que les documents soient conformes aux exigences en matière d'accessibilité et à ce qu'ils puissent être facilement convertis en formats accessibles sur demande.

L'agence a informé le public qu'elle s'est engagée à offrir un service à la clientèle accessible. Des affiches indiquant la disponibilité sur demande de services adaptés et de formats accessibles sont disposées à l'accueil.

Le nouveau contenu publié sur le site Web de l'agence est accessible conformément aux directives pour l'accessibilité aux contenus Web 2.0 du World Wide Web Consortium (WCAG). L'agence travaille à rendre l'ensemble du contenu du site Web accessible avant la date limite, en janvier 2021.

Partie III – Normes pour l'emploi

Le processus de recrutement de l'agence a été mis à jour pour indiquer aux candidats handicapés que des adaptations sont possibles relativement aux postes vacants, aux invitations aux entrevues et aux offres d'emploi.

Des procédures ont été instaurées en ce qui a trait aux plans d'intervention d'urgence en milieu de travail, aux plans d'adaptation individuels documentés et au retour au travail des personnes handicapées. En outre, les besoins en matière d'accessibilité sont pris en compte dans le cadre de la gestion du rendement, du développement de carrière et du redéploiement.

Partie IV – Évaluation continue des obstacles potentiels à l'accessibilité

L'agence est déterminée à supprimer les obstacles potentiels à l'accessibilité. Durant l'hiver 2015, un dispositif d'ouverture automatique des portes a été installé à un endroit jugé prohibitif pour les personnes handicapées. Au printemps 2015, l'agence a élaboré un plan de chaque étage qui indique, aux employés actuels et nouveaux, ainsi qu'aux visiteurs de l'agence, un chemin accessible et l'emplacement des toilettes et autres commodités accessibles. Ce chemin accessible aide également permis à cerner les améliorations que l'agence pourrait apporter à l'avenir. Une trousse d'accessibilité, disponible à l'accueil, et destinée aux employés et aux visiteurs qui entrent dans l'agence a été créée. Elle contient les éléments suivants : un récipient permettant d'offrir de l'eau aux animaux d'assistance, nos politiques de services accessibles à la clientèle et de notre plan pluriannuel d'accessibilité en gros caractères et en caractères habituels, ainsi qu'un plan du bâtiment indiquant un chemin accessible et l'emplacement des toilettes accessibles. D'autres éléments seront ajoutés à la trousse au besoin. L'agence continuera à cerner et à éliminer les obstacles potentiels à l'accessibilité.