Stratégie pluriannuelle d’accessibilité de RDVC 2024-2028

Table des matières

[Enoncé de vision 1](#_Toc167701405)

[Principes directeurs 2](#_Toc167701406)

[Objectifs opérationnels 3](#_Toc167701413)

[Apprentissage 3](#_Toc167701414)

[Développement 5](#_Toc167701422)

[Formation 7](#_Toc167701431)

[Communications 8](#_Toc167701435)

[Objectifs en matière de propriétés 9](#_Toc167701441)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Statement of Policy and Procedure** | | | |
| **Department:** | Accessibility - Leadership | **Document #:** | ELT 4.0 PD 4.1 |
| **Subject:** | Multi Year Accessibility Strategy | **Effective Date:** | May 2024 |
| **Executive Sponsor:** | VP, QPS | **Reviewer(s):** | Sr. Manager, Clinical Practice & Standards |
| **Approved by:** | Jennifer Urosevic,  CEO, President | **Date Approved** | December 2024 |
| **Revision Description:** | New strategy contents | **Next Review Date:** | December 2025 |

# Énoncé de vision

RDVC donnera l'exemple en matière d'accessibilité, d'inclusion et de promotion de l'équité des soins de santé dans les services de réadaptation en déficience visuelle. Nous y parviendrons en respectant et en dépassant les normes et les principes d'accessibilité dans la prestation de services, et en nous efforçant de dépasser les attentes et de repousser les limites dans la manière dont nous fournissons des soins inclusifs et équitables à nos clients.

# Principes directeurs

## L’accessibilité c’est pour tout le monde

L'accessibilité consiste à créer et à concevoir des environnements, des lieux de travail et des communautés qui permettent à chacun d'entre nous de participer pleinement sans affronter d'obstacles.

## Comment nous allons procéder : Nous nous engageons à respecter la loi et les directives en vigueur et leur conformité fera l'objet d'une vérification annuelle.

Diriger en tenant compte des expériences vécues

La stratégie d'accessibilité repose sur l'expérience vécue, apportant une perspective selon laquelle on reconnaît que les expériences vécues par les personnes sont façonnées par leurs identités intersectionnelles.

Comment nous allons procéder : Nous recruterons un responsable chargé des pratiques professionnelles ayant une expérience vécue qui dirigera le réseau des défenseurs de l'accessibilité et de l'inclusion et collaborera avec lui.

L'accessibilité est un élément essentiel de notre identité

L'accessibilité englobe la façon de penser, d'agir et de vivre, et est fondamentale à notre capacité à nous engager et à interagir avec nos employés, nos clients et nos bénévoles dirigeants.

Comment nous allons procéder : Nous intégrerons cette philosophie dans toutes les procédures d'intégration, les ordres du jour des réunions et les formations.

L'accessibilité est une responsabilité collective

Chacun comprend le rôle qu'il joue en ce qui concerne l'identification, la prévention et l'élimination des obstacles, et comment il peut aider l'organisation en jouant son rôle en matière d'accessibilité.

Comment nous allons procéder : Ceci sera intégré dans tous les plans d'apprentissage et de perfectionnement et sera passé en revue annuellement par le biais de l'évaluation continue des rendements.

## Autonomisation et engagement

Compte tenu des thèmes stratégiques de la communication, des relations et de la collaboration, ce principe met l'accent sur l'importance de l'autonomisation visant à fournir activement des commentaires et à participer à l'élaboration d'initiatives en matière d'accessibilité.

Comment nous allons procéder : Le réseau des défenseurs de l'accessibilité et de l'inclusion sera dirigé par le responsable chargé des pratiques professionnelles et jouera un rôle essentiel priorité de ce plan. Le réseau des défenseurs de l'accessibilité et de l'inclusion sera dirigé par le responsable chargé des pratiques professionnelles et jouera un rôle essentiel dans la mise en œuvre de ce plan, en veillant à ce que la collaboration et l'engagement soient prioritaires.

Amélioration continue

Avec le thème stratégique qui mettait l'accent sur l'uniformité et un engagement envers la durabilité organisationnelle, ce principe incite l'organisation à explorer de nouvelles approches et meilleures pratiques pour améliorer l'accessibilité et s'adapter à l'évolution des besoins et des défis au fil du temps. Il s'aligne également sur le concept de stratégie Evergreen[[1]](#footnote-1).

Comment nous allons procéder : Nous définirons des résultats mesurables et mènerons des examens annuels des pratiques d'accessibilité afin de nous conformer aux normes comme celles de la Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities (CARF), de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et de toute législation future.

Objectifs opérationnels

## Apprentissage

### Approfondir la compréhension de la relation entre les principes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA), l'équité en matière de santé et l'expérience vécue intersectionnelle en adoptant une approche d'apprentissage.

* Objectif : Offrir des possibilités d'apprentissage qui permettent d'approfondir les connaissances afin d'aider les employés à mieux comprendre l'intersectionnalité, l'expérience vécue et la manière dont les actions et les comportements favorisent des lieux de travail et une prestation de services accessibles, inclusifs et équitables.
* Objectif : Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures de formation à des compétences culturelles pour les prestataires de soins de santé.

### Accès à l’information

* Objectif : Repenser l'approche de la conception de la visualisation des données et de la présentation des informations complexes en vue de garantir l'accessibilité, la compréhension et l'inclusion pour tous.

### Perfectionner les connaissances et les pratiques intersectionnelles d'IDEA au sein de l'équipe de direction

* Objectif : Mettre en œuvre des opportunités d'apprentissage pour les dirigeants afin qu'ils acquièrent des connaissances intersectionnelles sur IDEA et prennent de l’assurance pour parler des efforts d'IDEA, partager des messages et faire preuve d'un engagement visible à l'égard d'IDEA.

### Faire de RDVC un lieu de travail basé sur « l'accessibilité dès la conception »

* Objectif : Examiner les politiques et les pratiques conformément aux Normes d'accessibilité Canada. Élaborer des normes d'emploi pour créer un environnement de travail basé sur « l'accessibilité dès la conception » où les employés peuvent s'épanouir.

### Engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion

* Objectif : Examiner et renouveler l'engagement de l'organisation en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion afin d'orienter les objectifs et les priorités.

### Effectuer une évaluation pour identifier et éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les bureaux pour lesquels le processus de demande d'accréditation par la CARF est en cours.

* Objectif : Utiliser le Cadre d'accessibilité des bureaux locaux pour en évaluer l'accessibilité dans le but d'identifier les obstacles, de prendre les mesures nécessaires pour les éliminer et de guider la mise en œuvre d'améliorations pour assurer l'inclusion de tous.

### Passer en revue et actualiser les politiques et pratiques d'approvisionnement accessibles

* Objectif : Intégrer les principes d'approvisionnement accessible pour veiller à ce que l'accessibilité compte à toutes les étapes du processus d'approvisionnement et collaborer avec les fournisseurs pour identifier et résoudre les problèmes connus afin d'éviter de futurs problèmes d'accessibilité. Ceci permettra d'améliorer l'accessibilité dans les cas où les outils actuels ne sont pas entièrement accessibles

## Développement

### Perfectionner les compétences en matière d'accessibilité

* Objectif : Élaborer un cadre de compétences intersectionnel en matière d'accessibilité et d'inclusion s'adressant au personnel de RDVC.
* Objectif : Élaborer un plan d'apprentissage et de développement des opérations (y compris les cours pertinents) à déployer auprès de tout le personnel.

### Élaborer des ressources de formation et mettre en place une formation sur la communication accessible

* Objectif : Permettre au personnel d'acquérir les connaissances, les compétences et les outils nécessaires pour créer et diffuser des contenus accessibles s'adressant à un public varié.

### Faire progresser les connaissances et améliorer les pratiques par la recherche et l'innovation en matière de réadaptation en déficience visuelle

* Objectif : Élaborer une stratégie de recherche pour améliorer les prestations de services et les résultats pour les personnes ayant une déficience visuelle.
* Objectif : Évaluer les obstacles à l'accès équitable aux services pour les clients de RDVC.

### Leadership en matière d'accessibilité dans le domaine de la santé.

* Objectif : Faire de RDVC un chef de file en matière de politique et de pratique d'accessibilité parmi les prestataires de services de santé provinciaux et nationaux.

### Élargir la représentation diversifiée des chefs de file émergents dans les programmes de perfectionnement professionnel

* Objectif : Mettre en place des programmes de perfectionnement des talents, des programmes de mentorat et des plans de succession accessibles et inclusifs qui investissent dans les employés et donnent la priorité au développement d'une banque de talents diversifiée et inclusive.

### Développer des filières de formation professionnelle

* Objectif : Collaborer avec les programmes de formation qui délivrent des certifications aux professionnels susceptibles de travailler à RDVC afin d'accroître la représentation des diverses expériences vécues, y compris les personnes en situation de handicap, au sein de ces programmes.
* Objectif : Accroître les efforts pour recruter des personnes en situation de handicap au sein de RDVC.

### S’assurer que les prestations de services sont équitables pour les clients.

* Objectif : Établir un accès transparent à nos services, en faisant de l'accès et de l'équité la pierre angulaire de notre modèle de soins.
* Objectif : Élaborer des plans de soins adaptés et inclusifs sur le plan culturel qui tiennent compte des besoins uniques des personnes issues de divers milieux.
* Objectif : Assurer des communications, un accès à l'information et des services accessibles aux clients.

### Des lieux de travail sécuritaires, inclusifs et donnant au lieu au courage À NOTER : Dans le contexte de cette tactique, le concept de sécurité fait référence à la sécurité physique, émotionnelle et psychologique.

### o À NOTER : l'accent mis sur le courage sur le lieu de travail est un nouvel aspect..

* Objectif : S'assurer que les politiques et les pratiques sont inclusives et protègent tous les employés contre la discrimination, le harcèlement et la violence, peu importe leur expérience, afin de créer un milieu de travail sécuritaire, inclusif et donnant lieu au courage.
* Objectif : Introduire une culture basée sur la sécurité, le courage et l'inclusion au sein de l'équipe de la direction de l'organisation grâce à des opportunités appropriées de développement du leadership et de coaching.
  + For À NOTER : Dans le contexte de cette tactique, le concept de sécurité fait référence à la sécurité physique, émotionnelle et psychologique.
  + o À NOTER : l'accent mis sur le courage dans le lieu de travail est un nouvel aspect.

1. Assurer l'accessibilité, l'approche centrée sur l'utilisateur et la conformité des documents en effectuant une revue annuelle.

* Objectif : Créer un processus d'examen annuel du site web de RDVC et de tous les supports de marque.
* Objectif : Assurer la conformité en matière d'accessibilité en alignant les normes organisationnelles, les meilleures pratiques du secteur et les besoins des clients toujours en évolution.
* Objectif : Évaluer et optimiser le contenu et la structure du site pour améliorer la facilité d'utilisation, la navigation intuitive et l'expérience utilisateur globale.

## Formation

### I Formation ayant un impact

* Objectif : Développer et lancer une formation sur la sensibilisation au handicap à l'échelle de l'organisation s'adressant à tout le personnel afin d'aider les employés à mieux comprendre les différents points de vue, expériences et capacités.
  + À NOTER : Il existe présentement trois niveaux de formation en déploiement (d'autres niveaux sont en cours de développement) :
    - Impact Niveau 1 : Cours Brightspace : Comprendre la perte de vision
    - Impact Niveau 2 : Formation en direct sur les documents et les réunions accessibles
    - Impact Niveau 3 : Théâtre participatif/pièce à la radio sur les microagressions en milieu de travail

### Former les gestionnaires aux processus et pratiques inclusifs et accessibles en matière de recrutement et de sélection.

* Objectif : Uniformiser les règles du jeu pour tous les candidats afin d'éliminer les préjugés et la discrimination en matière de recrutement, dans le but de reconnaître la diversité et un vaste éventail de capacités.

### Élaborer et mettre en œuvre un cadre de formation pour renforcer les compétences des bénévoles du conseil d'administration et des comités.

* Objectif : S'assurer que les bénévoles du conseil d'administration et des comités possèdent les compétences et les capacités nécessaires qu’ils appliqueront de manière pertinente dans leur travail au sein de l'organisation. (par exemple, intégrité et respect, accessibilité et inclusion, diversité et équité, expérience vécue, etc.)

## Communications

### Communications accessibles

* Objectif : Mettre à jour les politiques de communication accessibles afin de garantir un accès égal à l'information à l'échelle de tout le personnel, dans le but d'améliorer l'efficacité globale des communications.

### Veiller à ce que la planification et la mise en place des aides à l'accessibilité sur le lieu de travail soient régulièrement examinées avec les employés.

* Objectif : Promouvoir des pratiques qui favorisent la participation des employés et facilitent le dialogue et la prise de décision partagée dans le cadre du suivi et de l'évaluation réguliers de la pertinence et de l'efficacité des aides à l'accessibilité sur le lieu de travail.

### Créer et maintenir un Réseau de défenseurs de l'accessibilité et de l'inclusion (RDAI) à l'échelle de l'organisation.

* Objectif : Utiliser le RDAI pour établir et maintenir une plateforme visant à mobiliser les employés et à mettre en place un programme d'activités qui favorisent une culture basée sur l'accessibilité et l'inclusion.

### Explorer la mise en place d'un cadre de groupe-ressource d'employés (GRE) à l'environnement de travail de RDVC.

* Objectif : Comprendre les données démographiques de l'expérience vécue intersectionnelle au sein du personnel de RDVC.
* Objectif : Déterminer la faisabilité de l'utilisation du GRE en tant que plateformes dirigées par les employés pour inciter ces derniers à se connecter et à offrir à leurs collègues des espaces sécuritaires, à améliorer leur bien-être et favoriser un lieu de travail plus accessible et inclusif.

### Mettre en place des processus de rétroaction pour recueillir les commentaires des employés dans le cadre des efforts d'accessibilité et d'inclusion

* Objectif : Mettre en place des mécanismes et des outils de rétroaction permettant aux employés de partager leurs commentaires sur les enjeux de l'accessibilité.
* Objectif : Mettre en place un processus d'examen et d'analyse des données de rétroaction afin d'identifier les tendances et les domaines à améliorer.
* Objectif : Mettre en place un processus afin de répondre aux commentaires et d'améliorer régulièrement les politiques et les pratiques en matière d'accessibilité.

# Objectifs en matière de propriété

## Intégrer des fonctions d'intervention d'urgence aux solutions de navigation.

* Objectif : Rechercher des solutions de navigation intérieure qui intègrent des fonctions d'intervention d'urgence afin d'améliorer les capacités et la préparation aux interventions d'urgence et d'améliorer l'efficacité de la navigation et l'assistance en temps opportun dans les situations critiques.

## Déployer l'utilisation de la technologie de balise dans les propriétés louées

* Objectif : Collaborer avec les propriétaires pour étudier la mise en place de balises dans les propriétés louées pour installer des bureaux.

## Éclairage variable

* Objectif : Examiner et installer un système d'éclairage variable à utiliser dans nos propriétés louées afin de répondre aux besoins d'éclairage dans la mesure du possible.

## Élaborer des plans de sécurité d'urgence accessibles

* Objectif : Améliorer les processus et les politiques de sécurité et d'urgence en matière d'accessibilité et d'inclusion afin de garantir à tous un accès égal à des procédures et des réponses d'urgence sûres et efficaces.

LIENS :

<https://accessible.canada.ca/>

<https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/glance/fr>

1. Une *stratégie Evergreen* dans le secteur de la santé fait référence à une approche dynamique et adaptative de la planification à long terme et de l'amélioration opérationnelle qui met l'accent sur l'apprentissage continu, l'amélioration, l'innovation et la flexibilité. [↑](#footnote-ref-1)