



Ontario  
College of  
Teachers

Ordre des enseignantes  
et des enseignants  
de l'Ontario

# Plan d'accessibilité pluriannuel

Conformément au Règlement 191/11 sur  
les normes d'accessibilité intégrées

**Ce plan d'accessibilité pluriannuel témoigne de notre engagement renouvelé à nous conformer aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et à devenir un organisme qui adopte une approche accessible dès la conception. Le plan fait état de nos réalisations antérieures, fournit des mises à jour sur nos activités en cours et décrit les initiatives futures qui renforceront davantage nos efforts dans le domaine de l'accessibilité.**

# Table des matières

<b>Message de la registraire et chef de la direction</b>	<b>1</b>
<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<i>Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i>	2
Règlement 191/11 sur les normes d'accessibilité intégrées	2
Plan d'accessibilité pluriannuel	2
Rapports sur l'accessibilité	2
<b>Notre engagement</b>	<b>3</b>
<b>Exigences réglementaires</b>	<b>3</b>
Services à la clientèle	3
Information et communications	5
Emploi	7
Conception des espaces publics	9
<b>Accessibilité au-delà de la <i>Loi sur l'accessibilité</i></b>	<b>10</b>
<b>Questions sur ce plan d'accessibilité</b>	<b>11</b>



# Message de la registraire et chef de la direction

À l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, notre approche visant l'amélioration continue en matière d'accessibilité est profondément ancrée dans notre engagement plus large en faveur des valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion.

Notre mandat est de servir l'intérêt public en règlementant la profession enseignante de manière à protéger les élèves. Nous reconnaissons que les espaces d'apprentissage accessibles sont des espaces favorables pour les élèves. Bien que ni notre mandat ni ce plan d'accessibilité pluriannuel ne portent sur les espaces d'apprentissage, le fait que nous intégrons ces valeurs à tout ce que nous faisons témoigne de notre engagement permanent à l'égard de l'inclusion et de l'accessibilité pour tous, créant ainsi des milieux où chacun peut s'épanouir.

Comme le souligne le présent document, notre travail en faveur de l'accessibilité se poursuit depuis plus de dix ans et fait partie intégrante de notre plan stratégique. Cet engagement continuera à guider nos activités de 2024 à 2028.

Au fil des ans, nous avons soigneusement mis en œuvre un plan d'accessibilité exhaustif. Un exemple notable et récent est l'élaboration de notre nouveau site web, dont le lancement est prévu pour la fin de 2025. Il sera conçu pour évoluer en parallèle aux lignes directrices émergentes en matière d'accessibilité. Cette initiative souligne notre volonté de veiller à ce que tout notre contenu et nos services en ligne respectent les normes d'accessibilité les plus strictes, et de créer un environnement numérique inclusif où tous les utilisateurs, peu importe où ils se trouvent dans le monde, peuvent bénéficier de nos services 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

Par l'entremise du présent plan d'accessibilité pluriannuel et de notre plan stratégique 2024-2028, nous réaffirmons notre engagement à éliminer les obstacles et à promouvoir l'accessibilité dès la conception. Au fur et à mesure que nous avançons, nous continuons à solliciter de la rétroaction et à affiner nos pratiques, avec pour objectif de jouer un rôle de premier plan en matière d'accessibilité, tout en nous efforçant de nous améliorer en permanence.

**Linda Lacroix, EAO/OCT**  
Registraire et chef de la direction

# Introduction

## **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario**

La *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (la «*Loi sur l'accessibilité*») est entrée en vigueur en juin 2005. Elle a pour objectif de faire de l'Ontario une province sans obstacle d'ici 2025 grâce à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'application de normes d'accessibilité sur les produits, services, installations, emplois, adaptations, bâtiments et locaux.

La *Loi sur l'accessibilité* s'applique à «tout organisme, conseil, commission, office, personne morale ou autre entité créé aux termes d'une loi». Par conséquent, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'«Ordre») doit se conformer à la *Loi sur l'accessibilité* et à son règlement d'application, soit le Règlement 191/11 sur les normes d'accessibilité intégrées (le «Règlement 191/11»).

## **Règlement 191/11 sur les normes d'accessibilité intégrées**

En vertu du Règlement 191/11, le gouvernement a défini les cinq domaines suivants pour lesquels il faut établir des normes d'accessibilité :

1. les services à la clientèle;
2. l'emploi;
3. le transport (ne s'applique pas à l'Ordre);
4. l'information et les communications;
5. la conception des espaces publics (soit l'accessibilité des bâtiments – en entrant et en sortant, à l'extérieur comme à l'intérieur – et des espaces extérieurs tels que les voies d'accès pour les piétons et les systèmes de signalisation).

Les normes énoncées dans ce règlement ne remplacent pas les exigences du *Code des droits de la personne*.

Conformément au Règlement 191/11, l'Ordre doit établir, mettre en œuvre, maintenir et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel faisant état de sa stratégie pour abolir les barrières à l'accessibilité et empêcher que de nouvelles se dressent, et ainsi se conformer aux exigences d'accessibilité.

## **Plan d'accessibilité pluriannuel**

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel expose nos politiques et plans d'exécution actuellement ou prochainement en place et reflète notre engagement à assurer que toute personne, que son handicap soit visible ou non, est traitée avec courtoisie et respect dans toutes ses interactions avec nous. Ce plan est disponible sur notre site web et notre site intranet (pour notre personnel). Il est offert en format accessible, sur demande.

En reconnaissance du fait que les normes et les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité sont en constante évolution, nous réviserons périodiquement ce plan d'accessibilité pluriannuel afin de veiller à ce qu'il demeure pertinent. Ainsi, nous pourrions déterminer les domaines à améliorer, et combler les lacunes ou les besoins émergents en matière d'accessibilité.

## **Rapports sur l'accessibilité**

Nous soumettons des rapports sur l'accessibilité tous les trois ans, conformément à la *Loi sur l'accessibilité*. Ces rapports décrivent notre conformité aux normes d'accessibilité pertinentes de la *Loi sur l'accessibilité* et de ses règlements d'application.

## Notre engagement

Nous appuyons l'inclusion intégrale des personnes en situation de handicap, comme prévu par la *Loi sur l'accessibilité*, et souscrivons à l'objectif du gouvernement provincial de faire de l'Ontario une province sans obstacle. Cet engagement à l'égard de l'accessibilité fait également partie intégrante de notre plan stratégique 2024-2028, ce qui témoigne de notre approche proactive d'intégration de l'accessibilité aux activités quotidiennes.

Nous nous conformons entièrement au Règlement 191/11 sur les normes d'accessibilité intégrées pris en application de la *Loi sur l'accessibilité*. En tant qu'organisme de réglementation, nous veillons à fournir un service de qualité à nos membres, à nos employés et au public afin d'assurer que chaque personne soit traitée avec courtoisie et respect.

Nos employés interagissent avec tout membre de l'Ordre, collègue ou membre du public en situation de handicap d'une manière qui tient compte de la nature du handicap individuel, et qui respecte son autonomie, sa dignité et le principe de l'égalité des chances.

## Exigences réglementaires

### Services à la clientèle

Nous nous engageons à veiller à ce que nos politiques, pratiques et procédures en matière de service à la clientèle respectent la dignité et l'indépendance de toutes les personnes en situation de handicap. Cet engagement fait partie intégrante de notre travail à tel point qu'il figure dans notre plan stratégique 2024-2028 en tant que l'un des catalyseurs du plan : «Un service à la clientèle qui répond à tous les besoins de nos intervenants». Les catalyseurs représentent les fonctions, valeurs et comportements qui nous permettront d'atteindre les objectifs du plan stratégique.

Nous avons élaboré et mis en œuvre des politiques sur la prestation de services aux personnes en situation de handicap, y compris dans nos installations, dont les suivantes :

### Animaux d'assistance et personnes de soutien

Nous accueillons les personnes accompagnées d'un chien guide ou d'un autre animal d'assistance dans tous les lieux publics de nos bureaux. Les personnes qui ont besoin d'aide peuvent également être accompagnées de personnes de soutien.

Dans la mesure du possible, nous proposons sur demande des personnes de soutien à ceux et celles qui en ont besoin pour interagir avec nous, par exemple, un interprète en langue des signes lors d'un événement ou d'une audience de l'Ordre. En outre, nos employés sont formés pour interagir de manière appropriée avec les personnes accompagnées d'un animal d'assistance ou d'une personne de soutien, afin de lui offrir un environnement respectueux et adapté.

## Rétroaction

Nos procédures pour recevoir des commentaires sur nos biens et services et y répondre sont accessibles aux personnes en situation de handicap, et comprennent des dispositions relatives aux formats accessibles et aux aides à la communication.

Quand nous répondons à de la rétroaction, la réponse est rédigée dans un format accessible pour les personnes en situation de handicap. Nos employés chargés de rédiger les réponses ont reçu une formation pour créer des documents accessibles. Pour les réponses données de vive voix, notre personnel du comptoir d'accueil est formé pour offrir des services conformes aux normes de service à la clientèle pour les personnes en situation de handicap énoncées dans la *Loi sur l'accessibilité*.

Quand une réponse dans un format accessible est nécessaire, notre personnel consulte le destinataire pour s'assurer que le format accessible est approprié. Des renseignements sur la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication pour les personnes en situation de handicap sont affichés sur notre site web public et à la réception. Nous proposons également des services en matière d'accessibilité et nos bureaux offrent des aménagements accessibles, dont des comptoirs et aires de service accessibles ainsi qu'un dégagement suffisant pour les dispositifs d'aide à la mobilité. Notre personnel est formé pour offrir des services conformes aux normes de service à la clientèle de la *Loi sur l'accessibilité*.

Quand une personne nous transmet de la rétroaction, nous envoyons à cette personne un accusé de réception dans les cinq jours ouvrables, et une réponse complète dans les 15 jours ouvrables. Si une réponse complète ne peut être fournie dans les 15 jours ouvrables, nous lui envoyons un accusé de réception provisoire, indiquant la date à laquelle elle peut s'attendre à recevoir une réponse. Nous

tenons un registre de toutes les préoccupations liées à nos politiques, processus ou pratiques en matière d'accessibilité, et l'examinons chaque année afin de veiller à ce que nous nous conformions toujours aux règlements en matière de services à la clientèle accessibles.

## Formation

Nous proposons de la formation sur les exigences relatives aux normes d'accessibilité du Règlement 191/11 et sur le *Code des droits de la personne* en ce qui a trait aux personnes en situation de handicap. Cette formation est offerte aux employés ainsi qu'à toute personne qui fournit des biens, des services ou des installations au nom de l'Ordre.

La formation aborde plusieurs sujets clés et donne un aperçu des objectifs et exigences de la *Loi sur l'accessibilité* et du Règlement 191/11. Elle porte notamment sur la manière d'interagir et de communiquer efficacement avec les personnes en différentes situations de handicap, sur la manière d'aider celles qui utilisent des dispositifs d'assistance ou qui ont besoin d'animaux d'assistance ou de personnes de soutien, et sur l'utilisation correcte des équipements ou des dispositifs fournis par l'Ordre dans le cadre de la prestation de services. La formation porte également sur les mesures à prendre si une personne en situation de handicap rencontre des difficultés lorsqu'elle tente d'accéder à nos biens ou services.

Nous proposons cette formation sur une base continue, en fonction des besoins ou des modifications apportées à nos politiques, pratiques ou procédures, et l'alignons sur les fonctions des employés, des consultants et autres personnes concernées.

## Guichets libre-service

Nous tenons compte de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap dans le cadre de la conception, de l'achat et de l'acquisition de guichets libre-service, et ce, afin d'assurer que tous les utilisateurs puissent accéder à nos services de manière efficace.

Nous avons pris les mesures suivantes en ce qui concerne l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap :

- Notre personnel participant aux décisions relatives aux guichets libre-service connaît bien les exigences de la *Loi sur l'accessibilité*;
- Le logiciel des guichets libre-service se conforme aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité*. Il offre des options d'accessibilité, comme des images plus larges et une police de caractère plus gros.

## Information et communications

Nous nous engageons à répondre aux besoins en matière d'information et de communication des personnes en situation de handicap dans plusieurs domaines clés.

### Accessibilité des renseignements sur les plans d'urgence

Nous fournissons à nos employés, sur demande, tous les renseignements publics portant sur les interventions d'urgence en format accessible. Parmi ces renseignements, notons les procédures d'urgence déjà existantes ainsi que les plans d'urgence et renseignements sur la sécurité publique.

Afin que les renseignements sur les interventions d'urgence soient disponibles à toute personne présente dans les bureaux de l'Ordre, les procédures d'urgence et les renseignements afférents sont affichés sur chaque sortie de secours de chaque étage, y compris les étages publics. Ils sont aussi disponibles sur notre site intranet (pour le personnel) et dans un format accessible sur demande.

Notre politique sur la santé et la sécurité à l'intention des employés prévoit qu'il faut respecter en tout temps les mesures légiférées et les meilleures pratiques prescrites par la législation fédérale, provinciale et municipale, ainsi que nos pratiques et protocoles de travail sécuritaire. Ce document est disponible en anglais sur notre site intranet sous le titre *Health and Safety Policy*.

### Site web et contenu web accessibles

Nos sites web et leur contenu sont conformes aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité*. Visant à l'origine une conformité de niveau A, nous nous sommes depuis réorientés vers une conformité de niveau AA, en accord avec les exigences et objectifs actualisés en matière d'accessibilité.

Dans le cadre de notre engagement à cet égard, nous développons un nouveau site web public, qui devrait être opérationnel d'ici la fin de l'année 2025. En s'appuyant d'abord et avant tout sur les critères de conformité à la *Loi sur l'accessibilité*, ce nouveau site web sera construit en respectant des normes d'accessibilité élevées en matière de contenu en ligne.

La mise à jour du site web permettra de rehausser l'expérience de l'utilisateur grâce à une conception graphique moderne et à une fonctionnalité améliorée. Ce processus comprendra l'évaluation et la remédiation de contenu non conforme et désuet afin de veiller à l'alignement sur les normes actuelles de la *Loi sur l'accessibilité*, à une meilleure fiabilité et à une plateforme de gestion de contenu plus robuste.

Pour atteindre cet objectif, nous mettons en œuvre un plan à long terme qui comprend certaines initiatives clés, dont les suivantes :

- mise en œuvre d'une surcouche d'accessibilité sur le site web public (lancée en juin 2024) afin d'aider les utilisateurs en situation de handicap à consulter le contenu de manière efficace;
- audits de notre site web public afin d'identifier de manière continue les aspects à améliorer en ce qui concerne l'accessibilité, en particulier pour la remédiation des fichiers PDF;
- utilisation d'outils logiciels d'accessibilité avancés pour évaluer et surveiller le contenu web en vue d'en assurer la conformité à la *Loi sur l'accessibilité*;
- engagement actif auprès d'intervenants internes et externes pour mettre à profit leurs connaissances sur l'expérience des utilisateurs;
- coopération continue avec les fournisseurs sur place et les consultants externes;

- formation régulière pour le personnel de l'Ordre qui élabore et gère le contenu du site web, en mettant l'accent sur la création de documents accessibles et l'utilisation de technologies d'assistance;
- séances de formation périodiques dirigées par des experts externes pour informer le personnel de conception, de développement et de production des sites web de l'Ordre des plus récentes normes et techniques d'accessibilité du web.

Nous nous engageons à assurer un suivi et le développement continu du nouveau site web pour que celui-ci réponde aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité* et suive l'évolution des lignes directrices en matière d'accessibilité. Il s'agit entre autres d'améliorer la clarté du langage du contenu web et d'assurer l'accessibilité globale du site, du contenu et de toutes les applications web connexes. Des experts externes continuent de jouer un rôle crucial dans l'évaluation et la vérification de l'accessibilité globale des ressources numériques de l'Ordre, ce qui renforce notre engagement à faire preuve d'inclusivité et d'excellence.

### **Formats accessibles et aides à la communication**

Nous nous efforçons de fournir des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes en situation de handicap qui en font la demande.

Nous prenons les mesures suivantes afin de répondre à cette exigence réglementaire :

- Notre site web décrit le processus de demande d'un format accessible et/ou d'une aide à la communication;
- Quand nous recevons une telle demande, nous consultons le demandeur pour nous assurer que le format accessible ou l'aide à la communication convient à ses besoins;

- Nous fournissons des formats accessibles ou des aides à la communication aux personnes qui en font la demande en temps opportun, ou prenons les mesures nécessaires pour qu'elles les reçoivent;
- Nous mettons régulièrement à jour les guides intitulés *Règles de style et de typographie en français* et *English Communications Style Guide* afin que l'on tienne compte des considérations d'accessibilité et des meilleures pratiques pour élaborer les documents de l'Ordre;
- Nous utilisons une liste de contrôle interne, laquelle est continuellement optimisée, pour produire des fichiers PDF conformes aux dispositions de la *Loi sur l'accessibilité*.

## Emploi

Nous nous engageons à adopter des pratiques d'emploi justes et accessibles pour tous les membres de notre personnel qui reflètent les normes d'accessibilité en matière d'emploi conformément aux lois de l'Ontario pertinentes.

Nous avons adopté deux politiques afin d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles, de même que d'accroître l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap : l'*Accessibility Policy for Employment Standards* (la Politique d'accessibilité pour les normes d'emploi), laquelle comprend le plan d'adaptation individualisé, et la *Return to Work Policy* (Politique de retour au travail). Prenez note que les politiques internes ne sont pas disponibles pour une distribution externe.

### Politique d'accessibilité pour les normes d'emploi

Pendant les processus de recrutement, d'évaluation et de sélection, nous offrons, sur demande, des mesures d'adaptation aux candidats en situation de handicap.

Nous affichons les offres d'emploi à l'interne et à l'externe afin de refléter notre engagement pour la *Loi sur l'accessibilité* et de souligner la disponibilité de mesures d'adaptation dans le cadre du processus de recrutement.

Les candidats retenus pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection peuvent aussi bénéficier sur demande de mesures d'adaptation (matériel, équipement et processus). Nous consultons les personnes concernées afin de leur fournir un accommodement adapté à leurs besoins spécifiques en matière d'accessibilité.

Le contrat de travail signé entre tout nouvel employé et l'Ordre a été mis à jour afin d'y inclure notre engagement pour les principes de la *Loi sur l'accessibilité* et une référence à nos politiques en matière d'adaptation pour les employés en situation de handicap. En

outre, nous révisons périodiquement le *Staff Handbook* (Guide des membres du personnel) remis à tous les nouveaux employés et disponible sur le site intranet afin d'y inclure toutes les politiques d'adaptation pour les employés en situation de handicap.

### **Plans d'adaptation individualisés**

Nous avons mis en place une procédure écrite pour élaborer des plans d'adaptation individualisés documentés pour les employés en situation de handicap.

Notre politique en matière d'élaboration de plans d'adaptation individualisés reflète un processus participatif au cours duquel notre personnel collabore avec l'employé qui a fait une demande de mesure d'adaptation. Des évaluations médicales externes sont parfois requises. Le plan comprend des renseignements sur la manière de fournir à l'employé les formats accessibles et les aides à la communication requis pour lui permettre d'exercer ses fonctions, ainsi que des informations généralement accessibles aux employés en milieu de travail. Des renseignements personnalisés sur les mesures d'urgence y figurent également, le cas échéant, ainsi que toute autre adaptation prévue par le plan.

Au besoin, nous fournissons aux employés en situation de handicap des renseignements personnalisés sur les étapes à suivre dans les situations d'urgence lorsque nous sommes au courant de leur besoin d'accommodement. Ces renseignements peuvent être transmis à une personne désignée pour aider l'employé pendant une situation d'urgence.

En outre, notre politique en matière de santé et de planification d'urgence offre des solutions de rechange aux employés concernés durant des situations d'évacuation d'urgence. La politique sur le plan d'adaptation individualisé décrit les mesures prises pour protéger les renseignements personnels de l'employé et la fréquence à laquelle le plan d'adaptation sera révisé.

### **Politique de retour au travail**

Nous avons élaboré une procédure écrite de retour au travail pour les employés qui se sont absentes du travail en raison d'une invalidité et qui ont besoin de mesures d'adaptation pour réintégrer leur poste.

La politique de retour au travail décrit les mesures à prendre pour faciliter le retour des employés qui se sont absentes du travail parce que leur invalidité les y obligeait. Elle comprend également l'utilisation de plans d'adaptation individualisés afin de garantir que les besoins de l'employé sont comblés de manière appropriée au cours du processus de retour au travail.

### **Gestion du rendement**

Nous prenons plusieurs mesures pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés en situation de handicap dans les processus de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de redéploiement. Nos politiques à ce sujet sont énoncées dans le guide des membres du personnel (*Employee Handbook*) qui est affiché sur le site intranet et remis aux nouveaux employés pendant leur séance d'orientation. Ces politiques ont été mises à jour pour tenir compte des plans d'adaptation individualisés, le cas échéant.

Dans le cadre du processus de gestion du rendement, nous tenons compte des besoins en matière d'accessibilité des employés en situation de handicap, y compris les plans d'adaptation documentés. De surcroît, lorsque nous offrons aux employés en situation de handicap des occasions de perfectionnement professionnel, d'avancement de carrière, d'observation d'un poste ou de redéploiement/réaffectation, nous examinons d'abord leurs besoins en matière d'accessibilité ainsi que tout plan d'adaptation individuel existant.

### **Politique de travail en lieu optimal**

Le 11 septembre 2023, nous avons adopté une politique de travail en lieu optimal afin de refléter la fréquence réduite à laquelle le personnel travaille dans nos bureaux. Cette

politique présente de nouvelles possibilités pour optimiser les espaces de travail, et un réaménagement se fera dans le cadre d'un processus de planification par étapes. Les entrepreneurs qui se chargeront de ces rénovations seront sélectionnés à l'issue d'un processus concurrentiel rigoureux tenant compte notamment de leur capacité à respecter les exigences de la *Loi sur l'accessibilité*.

L'objectif du réaménagement des postes de travail est de dépasser les exigences prévues par la loi et de parvenir à un modèle exemplaire d'un milieu de travail inclusif sur le plan physique qui incorpore des principes de la conception universelle pour créer un environnement dans lequel toute personne peut se déplacer et accomplir ce qu'elle veut, peu importe ses capacités. Le nouvel environnement de travail comprendra également des mesures d'adaptation pour les personnes ayant une mobilité réduite, y compris des toilettes entièrement accessibles, équipées de barres d'appui et de robinets automatiques. En outre, il soutiendra les personnes ayant une sensibilité sensorielle grâce à l'aménagement d'espaces tranquilles où elles pourront éviter le bruit et les interruptions.

Tous les espaces de travail nouvellement rénovés seront conçus pour être accessibles aux personnes en situation de handicap. Toutefois, si un employé a besoin d'aménagements supplémentaires, nous nous engageons à faciliter ce processus. Dans un souci de clarté et pour garantir l'accessibilité à tous les employés, notre politique d'accessibilité pour les normes d'emploi comprend des exigences pour informer les employés des politiques de soutien aux personnes en situation de handicap, y compris des mesures d'adaptation au travail pour répondre à des besoins particuliers. Nous transmettons ces renseignements aux nouveaux employés dès que possible après leur entrée en fonction et fournissons des renseignements à jour à tous les employés chaque fois qu'un changement est apporté à nos politiques sur les mesures d'adaptation au travail.

## Conception des espaces publics

Nous respectons les normes pour la conception des espaces publics (normes d'accessibilité au milieu bâti) au moment d'aménager des espaces publics ou de faire des modifications majeures à nos espaces publics existants.

Nos espaces publics visés comprennent les voies extérieures (p. ex., trottoirs, passerelles, pentes de trottoir piétonnier) qui ne sont pas définies dans le Règlement 350/06 pris en application de la *Loi sur le code du bâtiment*. Les éléments liés au service, comme les comptoirs de service et les aires d'attente, font également partie de ces espaces. Nous exigeons que tout contrat conclu pour la construction ou le réaménagement de voies de circulation extérieures ou d'éléments liés au service se conforme aux exigences du Règlement 191/11.

Nous avons également mis en place les procédures suivantes pour prévenir les interruptions de service touchant les éléments liés à l'accessibilité des services :

- Les comptoirs de service et les aires d'attente des bureaux de l'Ordre situés au 101 de la rue Bloor Ouest sont accessibles aux personnes qui utilisent des dispositifs d'aide à la mobilité;
- Les comptoirs de service de la bibliothèque Margaret-Wilson et la boîte de retour des livres sont accessibles aux membres et aux employés en situation de handicap;
- En cas d'interruption de service, le public en sera avisé par l'entremise de notre site web et d'affiches dans nos bureaux.

## Accessibilité au-delà de la Loi sur l'accessibilité

Alors que s'approche l'an 2025, année que l'Ontario s'est fixée comme échéance pour devenir une province sans obstacle, nous reconnaissons que notre engagement en faveur de l'accessibilité ne s'arrêtera pas là. Pour nous à l'Ordre, l'accessibilité est une valeur fondamentale qui sous-tend toutes nos actions et décisions. Notre leadership dans le domaine va au-delà du simple respect des obligations légales; il reflète notre engagement profond à l'égard de l'inclusion, de l'équité et du respect de chaque individu. Bien que nous ayons fait des progrès considérables pour nous aligner sur les exigences de la *Loi sur l'accessibilité*, notre engagement en faveur de l'accessibilité reste une priorité permanente. Il fait partie intégrante de notre plan stratégique et de notre stratégie en matière d'EDI. Ainsi nos efforts en vue d'éliminer les obstacles et de favoriser des environnements inclusifs se poursuivront et s'intensifieront dans les années à venir.

Dans cette optique, nous avons conçu d'autres plans visant à améliorer l'accessibilité au sein de l'organisme.

### Audit du site web public

Suivant le lancement de notre nouveau site web à la fin de 2025, nous nous engageons à effectuer un audit du site pour nous assurer que toutes les recommandations en matière d'accessibilité ont été mises en œuvre. Cet examen nous aidera à vérifier que le nouveau site web public atteint le niveau de conformité AA à la *Loi sur l'accessibilité*, concrétisant ainsi notre engagement à l'égard de l'amélioration continue du site web et de l'accessibilité pour tous les utilisateurs.

### Conception d'espaces accessibles

Conformément à notre politique de travail en lieu optimal, nous effectuerons un audit des plans de construction pour les futures rénovations de nos bureaux. En veillant au respect des exigences en matière d'accessibilité à ce stade précoce, nous pourrons assurer la conformité à la

*Loi sur l'accessibilité* et empêcher que des changements coûteux soient nécessaires à un stade plus avancé de la construction. Cette approche proactive permettra de gagner du temps et d'économiser les ressources, tout en favorisant un espace de travail plus inclusif et plus accessible pour tous les employés et visiteurs.

### Consultations

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'amélioration continue, nous mènerons des consultations externes afin d'obtenir de la rétroaction sur l'accessibilité du site web. Ce précieux retour d'information nous permettra de cerner les obstacles potentiels et les domaines à améliorer, et ainsi de créer une expérience utilisateur accessible, inclusive et adaptée à tous.

Nous effectuerons également des consultations internes pour évaluer l'accessibilité du site web. La rétroaction interne sera essentielle pour la création d'un environnement numérique inclusif qui soutient le travail de tous les employés.

En outre, nous assurerons le suivi de nos pratiques et les évaluerons de manière continue afin de nous assurer que nos services, nos communications et nos installations demeurent accessibles pour tous. Notre approche de l'accessibilité sera guidée par le principe de «l'accessibilité dès la conception», c'est-à-dire que nous veillerons à ce que l'accessibilité soit systématiquement prise en compte dès le départ. Grâce à notre travail accompli et en cours en matière d'accessibilité, nous allons au-delà du simple maintien des normes actuelles et cherchons activement à intensifier nos efforts dans le domaine pour qu'elles atteignent des niveaux inédits.

## Questions sur ce plan d'accessibilité

Toute question concernant ce plan peut être acheminée au Service à la clientèle :

**Courriel**

info@oeeo.ca

**Téléphone**

416.961.8800

**Sans frais (Canada et États-Unis)**

1.888.534.2222

**Télécopieur**

416.961.8822

**Adresse postale**

101, rue Bloor Ouest,  
Toronto ON M5S 0A1

Notre plan d'accessibilité est publié à [oct-ooeo.ca/politique\\_en\\_matiere\\_daccessibilite](http://oct-ooeo.ca/politique_en_matiere_daccessibilite).



**Ordre des enseignantes  
et des enseignants  
de l'Ontario**

L'organisme de réglementation  
de l'enseignement en Ontario

Pour en savoir davantage :

Ordre des enseignantes et des  
enseignants de l'Ontario  
101, rue Bloor Ouest  
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 416.961.8800  
Télécopieur : 416.961.8822  
Sans frais (Canada et États-Unis) :  
1.833.966.5588  
[info@oeeo.ca](mailto:info@oeeo.ca)  
**oeeo.ca**