Plan d’accessibilité 2026-2030

	Destinataires : Public, clients, employés et partenaires	**Secteur / service :** Tous les secteurs	**Codification:** AD-30-V2.0
	Instance d’approbation : Direction Générale	**Date révision/ approbation :** Décembre 2023 02 octobre 2026	**Politique (s) antérieure (s)** N/A

Message de la Direction générale

Au CAP, nous croyons que chaque personne a le droit d’accéder à des services, à des environnements et à des opportunités qui favorisent sa pleine participation à la vie communautaire.

Notre engagement envers l’accessibilité fait partie intégrante de notre mission. Que ce soit dans nos centres éducatifs, nos services en santé mentale et en dépendances, notre programme postsecondaire La Boussole ou nos milieux d’hébergement, nous travaillons chaque jour à réduire les obstacles et à favoriser l’inclusion des personnes en situation de handicap.

Au cours des dernières années, Le CAP a poursuivi son développement tout en intégrant les principes d’accessibilité à ses projets et à ses services. L’ouverture du Centre éducatif Le Chêne à Orléans en 2026, le développement d’un nouveau milieu d’hébergement pour enfants et jeunes à Beacon Hill ainsi que notre démarche d’agrément auprès du Conseil canadien d’agrément (CCA), dont la visite est prévue en 2029, témoignent de notre volonté d’amélioration continue.

Comme employeur, nous nous engageons également à offrir un milieu de travail inclusif où chaque personne est traitée avec dignité, respect et équité.

Le présent plan réaffirme notre engagement à respecter les exigences de la Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario et à poursuivre notre travail afin de bâtir des milieux accueillants, sécuritaires et accessibles pour tous.

Rachel Gouin

Directrice générale

Introduction

L’accessibilité est une responsabilité partagée qui contribue à la qualité des services, à l’inclusion sociale et à l’équité.

Le Centre d’appui et de prévention (Le CAP) reconnaît que les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer différents obstacles pouvant limiter leur accès aux services, à l’information, aux installations ou à l’emploi.

Le CAP s’engage à identifier, prévenir et éliminer ces obstacles dans la mesure de ses ressources et de ses responsabilités.

Conformément à la Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario (LAPHO), le présent plan présente les réalisations accomplies depuis le précédent plan ainsi que les mesures qui seront mises en œuvre entre 2026 et 2030 afin de maintenir et d’améliorer l’accessibilité dans l’ensemble de nos secteurs d’activités.

Le CAP continuera de promouvoir les principes de dignité; d’indépendance; d’intégration; d’égalité des chances et d’inclusion.

Le présent plan sera révisé au moins une fois tous les quatre ans et mis à jour au besoin.

1. Réalisations depuis le dernier plan

1.1. Services et programmes accessibles

Le CAP a poursuivi ses efforts afin d’offrir des services accessibles, inclusifs et adaptés aux besoins de la clientèle.

Parmi les réalisations notables :

- Maintien des services spécialisés offerts par le Centre éducatif L’Image aux enfants ayant des besoins particuliers;
- Maintien des mesures d’accommodement et de soutien offertes aux étudiantes et étudiants en situation de handicap par La Boussole au Collège La Cité;
- Poursuite de l’intégration des principes d’équité, de diversité, d’inclusion et d’accessibilité dans les services;
- Mise à disposition du plan d’accessibilité et des renseignements relatifs à l’accessibilité sur le site Web du CAP.

1.2. Développement des installations

Le CAP poursuit sa croissance en tenant compte des besoins liés à l’accessibilité.

Réalisations récentes :

- Ouverture du Centre éducatif Le Chêne à Orléans en septembre 2026;
- Maintien d’espaces éducatifs adaptés aux enfants ayant des besoins particuliers;
- Maintien de l’accessibilité des installations d’hébergement pour adultes, incluant les équipements accessibles et leur entretien préventif.

1.3. Emploi accessible

Le CAP a renforcé ses pratiques en matière d’accessibilité en emploi.

Les mesures actuellement en place comprennent :

- Une mention dans toutes les offres d’emploi indiquant que des mesures d’adaptation sont disponibles à toutes les étapes du recrutement;
- L’évaluation individualisée des demandes d’accommodement;
- L’information aux employés concernant les mesures de soutien disponibles;
- L’intégration des considérations liées à l’accessibilité dans les pratiques de gestion des ressources humaines.

1.4. Formation et sensibilisation

Le CAP continue d’investir dans le développement des compétences de son personnel.

À ce jour :

- Tous les nouveaux employés doivent compléter la formation obligatoire de l’Ontario sur l’accessibilité dans le cadre de leur intégration;
- Les formations sont documentées et suivies;
- Des formations spécialisées sont offertes selon les besoins des différents secteurs et clientèles desservies.

2. Plan d’action 2026-2030

2.1. Services à la clientèle

Objectif

Maintenir des services accessibles, inclusifs et respectueux des besoins des personnes en situation de handicap.

Actions

- Poursuivre l’évaluation et l’amélioration de l’accessibilité des services et programmes;
- Maintenir des mécanismes permettant à la clientèle de transmettre des commentaires ou suggestions concernant l’accessibilité;
- Informer rapidement la clientèle lors d’une interruption touchant un service, un équipement ou une installation accessible;
- Continuer à offrir des accommodements raisonnables lorsque requis.

2.2. Information et communications

Objectif

Permettre à toute personne d’obtenir l’information dont elle a besoin dans un format accessible.

Actions

- Maintenir la publication du plan d’accessibilité sur le site Web du CAP;
- Informer le public que des formats accessibles ou des aides à la communication peuvent être offerts sur demande;
- Réviser périodiquement le contenu Web et les documents publics afin d’améliorer leur accessibilité;
- Favoriser l’utilisation de communications claires, simples et inclusives.

2.3. Emploi

Objectif

Offrir un milieu de travail accessible et exempt d’obstacles.

Actions

- Maintenir la mention relative aux accommodements dans toutes les offres d’emploi;
- Continuer d’offrir des mesures d’adaptation durant les processus de recrutement et de sélection;
- Informer les nouveaux employés des mesures de soutien disponibles;
- Répondre aux demandes d’accommodement de façon individualisée;
- Considérer les besoins liés à l’accessibilité dans les pratiques de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de maintien en emploi.

2.4. Formation et sensibilisation

Objectif

S’assurer que le personnel possède les connaissances nécessaires afin de soutenir une culture inclusive.

Actions

- Maintenir l’obligation pour tous les nouveaux employés de compléter la formation provinciale sur l’accessibilité;
- Offrir de la sensibilisation continue sur les principes d’accessibilité, d’inclusion et de dignité;
- Poursuivre les formations spécialisées adaptées aux réalités des différents programmes;
- Informer le personnel de toute modification importante aux politiques ou procédures liées à l’accessibilité.

2.5. Installations et environnement physique

Objectif

Maintenir des installations sécuritaires, accessibles et accueillantes.

Actions

- Intégrer les principes d’accessibilité lors de projets de construction, d’aménagement ou de rénovation;
- Maintenir les équipements accessibles en bon état de fonctionnement;
- Prévoir des solutions alternatives en cas de perturbation temporaire d’un équipement accessible;
- Réaliser au besoin des vérifications des installations afin d’identifier les obstacles et les possibilités d’amélioration.

2.6. Développement organisationnel et projets futurs

Objectif

Intégrer l'accessibilité dans l'évolution et le développement des services du CAP.

Actions

- Poursuivre le développement d'un milieu d'hébergement pour enfants et jeunes à Beacon Hill, tout en évaluant les opportunités d'amélioration de l'accessibilité physique et de l'inclusion afin de répondre aux besoins variés de la clientèle.
- Veiller à ce que les nouvelles installations et nouveaux services soient développés dans une perspective d'accessibilité dès leur conception;
- Continuer à évaluer les besoins de la clientèle afin d'adapter les services offerts;
- Favoriser la prise en compte de l'accessibilité dans les processus décisionnels et organisationnels.

2.7. Amélioration continue et agrément

Objectif

Favoriser l'amélioration continue de la qualité, de l'inclusion et de l'accessibilité des services.

Actions

- Poursuivre la démarche d'agrément auprès du Conseil canadien d'agrément (CCA), incluant la préparation à la visite prévue en 2029;
- Utiliser les résultats, recommandations et meilleures pratiques découlant du processus d'agrément afin d'améliorer les services et l'expérience de la clientèle;
- Consulter la clientèle, les familles, les employés et les partenaires afin d'identifier les obstacles et les possibilités d'amélioration;
- Réviser périodiquement les politiques, procédures et pratiques liées à l'accessibilité;
- Mettre à jour le présent plan au moins une fois tous les quatre ans et au besoin.

Suivi du plan

Le CAP effectuera un suivi périodique des engagements prévus dans le présent plan afin de s'assurer du maintien des bonnes pratiques d'accessibilité et de l'amélioration continue des services.

Les commentaires et suggestions reçus de la clientèle, des employés, des familles et des partenaires contribueront à l'évolution du présent plan.

Pour de plus amples renseignements

Pour toute question concernant le présent plan d'accessibilité ou pour obtenir ce document dans un format accessible, veuillez communiquer avec :

Partenaire d'affaires en ressources humaines
Courriel : gestionrh@centrelecap.ca

Plan d’accessibilité 2026-2030

Le présent plan est disponible sur le site Web du CAP et peut être fourni dans un format accessible sur demande.

Période visée par le plan : 2026 à 2030