

**LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES
HANDICAPÉES DE L'ONTARIO – NORMES D'ACCESSIBILITÉ
INTÉGRÉES – Plan pluriannuel**

PARTIE 1 – EXIGENCES GÉNÉRALES

Section	Projet	Description	Mesur e	Statut	Date de conformité
3	Établissement des politiques sur l'accessibilité	3.(1) Chaque entreprise assujettie à l'obligation doit élaborer, mettre en place et tenir à jour des politiques pour régir la manière dont elle parvient, ou parviendra, à l'accessibilité en satisfaisant à ses exigences en vertu des normes d'accessibilité dont il est fait référence dans le présent règlement.	Politique relative aux normes d'accessibilité intégrées	Terminé	1 ^{er} janvier 2014
4	Plans d'accessibilité	4.(1) Les grandes entreprises doivent, <ul style="list-style-type: none"> a) élaborer, mettre en œuvre et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel qui indique leur stratégie pour prévenir et éliminer les obstacles et répondre à leurs exigences en vertu du présent règlement; b) afficher le plan d'accessibilité sur leur site Web, le cas échéant, et fournir le plan dans un format accessible sur demande; c) examiner et mettre à jour le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans. 	Le service des ressources humaines réexaminera le plan toutes les années (en janvier).	Terminé	1 ^{er} janvier 2014

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
7	Formation	7.(1) Chaque entreprise assujettie doit s'assurer qu'une formation sur les exigences des normes d'accessibilité dont il est fait référence dans le présent règlement et dans le <i>Code des droits de la personne</i> qui s'applique aux personnes avec des handicaps est dispensée à : (a) tous les employés et les bénévoles; (b) toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'entreprise; (c) toutes les autres personnes qui fournissent des marchandises, des services ou des installations au nom de l'entreprise.		Terminé	1 ^{er} janvier 2015

PARTIE II – NORMES EN MATIÈRE D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
11	Rétroaction	11.(1) Chaque entreprise assujettie qui possède des processus de réception et de réponse aux commentaires doit s'assurer que ces processus sont accessibles aux personnes handicapées en fournissant, ou en s'arrangeant pour fournir, des moyens et des formats de communication accessibles sur demande.		Terminé	1 ^{er} janvier 2015
12	Moyens et formats de communication accessibles	12.(1) Sauf indication contraire, chaque entreprise assujettie doit, sur demande, fournir, ou s'arranger pour fournir, des moyens et des formats de communication accessibles aux personnes handicapées, a) rapidement et d'une manière qui tient compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap; et b) à un prix qui n'est pas plus élevé que le prix régulier chargé aux autres personnes.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
12		12.(2) L'entreprise assujettie s'entretiendra avec la personne qui fait la demande pour déterminer le moyen ou le format de communication qui lui convient.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
12		12.(3) Chaque entreprise assujettie avisera également le public concernant la disponibilité des moyens et des formats de communication accessibles.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
13	Information sur les procédures en cas d'urgence, plans ou la sécurité publique	13.(1) En plus de ses obligations en vertu de la section 12, si une entreprise assujettie prépare de l'information sur les procédures en cas d'urgence, les plans et la sécurité publique et met cette information à la disposition du public, elle doit fournir l'information dans un format accessible ou par le moyen de communication approprié, dès qu'il est possible de le faire, sur demande.		S.O.	1 ^{er} janvier 2012
14	Sites et contenu Web accessibles	14.(2) Les sites Internet et le contenu Internet des entreprises désignées du secteur public et des grandes entreprises doivent être conformes aux règles sur l'accessibilité (WCAG) 2.0, au départ niveau A et augmenté au niveau AA, du consortium du Web (W3C), et ce, dans les délais indiqués dans cette section.		En cours	<p>1^{er} janvier 2014 Les nouveaux sites Web et le nouveau contenu Web doivent être conformes aux règles WCAG 2.0, niveau A.</p> <p>1^{er} janvier 2021 Tous les sites Web internes et le contenu Web doivent être conformes aux règles WCAG 2.0, niveau AA, autre</p>

					que, <ul style="list-style-type: none"> critères de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct) critère de succès 1.2.5 Audiodescriptions (préenregistrement)
--	--	--	--	--	--

PARTIE III – NORMES D'EMPLOI

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
22	Recrutement – Généralités	22. Chaque employeur avisera ses employés et le public que des mesures d'adaptation pour les candidats handicapés sont disponibles dans son processus de recrutement.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
23	Processus de sélection, d'évaluation et de recrutement	<p>23.(1) Pendant le processus de recrutement, un employeur devra aviser les candidats choisis pour participer au processus de sélection ou d'évaluation, que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande concernant les processus ou les documents qui seront utilisés.</p> <p>(2) Si les candidats sélectionnés demandent des mesures d'adaptation, l'employeur discutera avec eux et fournira, ou s'arrangera pour fournir, des mesures d'adaptation adéquates qui tiennent compte des besoins d'accessibilité des candidats compte tenu de leur handicap.</p>		Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
24	Avis aux candidats choisis	24. En faisant son offre d'emploi, chaque employeur informera le candidat choisi de ses politiques concernant les mesures d'adaptation pour les employés handicapés.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
25	Soutien aux employés	25.(1) Chaque employeur informera ses employés de ses politiques pour appuyer les employés handicapés, y compris, sans s'y limiter, les politiques concernant les mesures d'adaptation qui tiennent compte des besoins d'accessibilité des employés compte tenu de leur handicap.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
25		25.(2) Les employeurs fourniront l'information requise en vertu de cette section aux nouveaux employés, dès que possible, après le début de leur emploi.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
25		25.(3) Les employeurs fourniront de l'information mise à jour à leurs employés lorsque des changements seront apportés aux politiques existantes concernant les mesures d'adaptation qui tiennent compte des besoins d'accessibilité des employés compte tenu de leur handicap.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
26	Moyens et formats de communication accessibles aux employés	26.(1) En plus de ses obligations en vertu de la section 12, lorsqu'un employé handicapé le demande, chaque employeur devra s'entretenir avec ledit employé et lui fournir, ou s'arranger pour lui fournir, des moyens et des formats de communication accessible (a) de l'information nécessaire pour qu'il puisse effectuer son travail; et b) de l'information habituellement disponible en milieu de travail.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
26		26.(2) L'employeur s'entretiendra avec l'employé qui fait la demande pour déterminer le moyen ou le format de communication qui lui convient.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
27	Renseignements sur l'intervention d'urgence en milieu de travail	27.(1) Chaque employeur fournira des renseignements sur l'intervention d'urgence en milieu de travail aux employés qui souffrent d'un handicap, si le handicap est tel que des renseignements individualisés sont nécessaires et si l'employeur est au courant du besoin de mesures d'adaptation en raison du handicap de l'employé.		Terminé	1 ^{er} janvier 2012
27		(2) Si un employé qui reçoit des renseignements personnalisés sur l'intervention d'urgence en milieu de travail a besoin d'aide et avec son autorisation, l'employeur doit fournir des renseignements sur l'intervention d'urgence en milieu de travail à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.		Terminé	1 ^{er} janvier 2012
27		(3) Les employeurs doivent fournir les renseignements requis en vertu de cette section dès qu'il est possible de le faire après que l'employeur a été mis au courant des besoins d'adaptation de l'employé en raison de son handicap.		Terminé	1 ^{er} janvier 2012

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
27		(4) Chaque employeur examinera les renseignements personnalisés sur l'intervention d'urgence, (a) lorsque l'employé est transféré dans un autre endroit de l'entreprise; (b) lorsque les besoins généraux ou les plans d'adaptation de l'employé sont réexaminés; (c) lorsque l'employeur examine ses politiques d'intervention d'urgence.		Terminé	1 ^{er} janvier 2012
28	Plan d'adaptation personnalisé et documenté	28.(1) Les employeurs, autres que les chefs de petites entreprises, doivent rédiger et mettre en place un processus écrit pour la création de plans d'adaptation personnalisés et documentés pour les employés handicapés.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
28		28 (2) Le processus de création de plans d'adaptation personnalisés et documentés doit comprendre les éléments suivants : 1. la manière dont un employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à la création d'un plan d'adaptation personnalisé; 2. les moyens utilisés pour évaluer l'employé sur une base individuelle; 3. la manière dont l'employeur peut demander une évaluation par un autre médecin ou expert, aux frais de l'employeur, pour déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être offertes;		Terminé	1 ^{er} janvier 2016

28		<p>4. la manière dont l'employé peut demander la participation d'un représentant syndical, quand il est représenté par son représentant syndical ou un autre représentant issu du son travail, quand l'employé n'est pas représenté par un représentant syndical, dans la création du plan d'adaptation;</p> <p>5. les mesures prises pour protéger la vie privée de l'employé;</p> <p>6. la fréquence et la manière de révision et de mise à jour du plan d'adaptation personnalisé.</p> <p>7. Si un plan d'adaptation personnalisé n'est pas autorisé, la manière dont les raisons de ce refus seront présentées à l'employé;</p> <p>8. le moyen de fournir le plan d'adaptation personnalisé dans un format qui tient compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap.</p>			
29	Processus de retour au travail	<p>29.(1) Chaque employeur, autre que le chef d'une petite entreprise</p> <p>(a) doit créer un processus de retour au travail documenté pour ses employés qui sont absents du travail en raison d'une invalidité ou qui ont besoin de mesures d'adaptation relativement à leur invalidité afin de pouvoir revenir au travail; et</p> <p>(b) doit documenter ce processus.</p>		Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
29		29. (2) Le processus de retour au travail doit, (a) souligner les mesures prises par l'employeur pour favoriser le retour au travail des employés absents du travail en raison de leur invalidité; et (b) utiliser des plans d'adaptation personnalisés et documentés, comme indiqué à la section 28 dans le cadre de ce processus.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
29		29. (3) Le processus de retour au travail dont il est fait référence dans cette section ne remplace pas ni n'annule tout autre processus de retour au travail créé par ou en vertu d'une autre loi.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
30	Gestion du rendement	30.(1) Un employeur qui utilise la gestion du rendement de ses employés doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation personnalisés, lorsqu'il utilise le processus de gestion du rendement pour les employés handicapés.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
31	Perfectionnement et avancement	31.(1) Un employeur qui fournit des occasions de perfectionnement et d'avancement à ses employés doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation personnalisés, lorsqu'il utilise le processus de gestion du rendement pour les employés handicapés.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Section	Projet	Description	Mesure	Statut	Date de conformité
32	Réaffectation	32.(1) Un employeur qui utilise la réaffectation doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation personnalisés, lorsqu'il utilise le processus de gestion du rendement pour les employés handicapés.		Terminé	1 ^{er} janvier 2016