

NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES – PLAN PLURIANNUEL**Partie I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Article	Initiative	Description	Action	État	Date de conformité
3	Établissement de politiques en matière d'accessibilité	3. (1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	– Affichage sur le site Web	Terminé	1er janvier 2014
4	Plans d'accessibilité	4. (1) Le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative, les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations font ce qui suit : a) ils établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent règlement; b) ils affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible; c) ils examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	– Le plan a été créé et sera mis à jour au besoin; les exigences sont satisfaites. Affichage sur le site Web Examiné en 2018	Terminé	1er janvier 2014
7	Formation	7. (1) Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées : a) les employés et les bénévoles; b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.	– La formation est donnée en continu au moyen d'une plateforme en ligne ou d'un cours en classe.	En continu	1er janvier 2015

Partie II – Normes pour l'information et les communications

Article	Initiative	Description	Action	État	Date de conformité
11	Processus de rétroaction	11. (1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication	– Les demandes seront envoyées au service du personnel et traitées au cas par cas.	En continu	1er janvier 2015
12	Formats accessibles et aides à la communication	12. (1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication : a) en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap; b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	– Les demandes seront envoyées au service du personnel et traitées au cas par cas.	En continu	1er janvier 2016
12		12. (2) L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	– Les demandes seront envoyées au service du personnel et traitées au cas par cas.	En continu	1er janvier 2016
12		12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	– Le lien sur l'accessibilité est accessible sur le site Web de Praxair Canada	En continu	1er janvier 2016

14	Sites et contenus Web accessibles	14. (2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web Internet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web selon l'échéancier prévu au présent article.	– Les exigences ont été transmises au personnel des TI concerné. Pas de nouveau contenu Web en 2014	En continu	<p>1er janvier 2014 Les nouveaux sites internet et le nouveau contenu des sites existants doivent être conformes aux règles d'accessibilité WCAG 2.0 Niveau A.</p> <p>1er janvier 2021 Tous les sites internet et le contenu Web doivent être conformes aux règles d'accessibilité WCAG 2.0 Niveau AA, autres que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> critère de succès 1.2.4 sous-titres (en direct) <input type="checkbox"/> critère de succès 1.2.5 audio-descriptions (pré-enregistrées).
----	-----------------------------------	---	--	------------	---

PARTIE III – Normes pour l’emploi

Article	Initiative	Description	Action	État	Date de conformité
22	Recrutement : dispositions générales	22. L’employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d’adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	– Les candidats sont informés de la disponibilité d’accommodements sur l’affichage des postes.	En continu	1er janvier 2016
23	Recrutement : processus d’évaluation ou de sélection	23. (1) Durant le processus de recrutement, l’employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d’évaluation ou au processus de sélection que des mesures d’adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés. (2) L’employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d’adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d’adaptation appropriée d’une manière qui tient compte de ses besoins en matière d’accessibilité qui découlent de son handicap.	– Les candidats sont informés de la disponibilité d’accommodements durant le processus d’entrevue.	En continu	1er janvier 2016
24	Avis aux candidats retenus	24. L’employeur qui offre un emploi au candidat retenu l’avise de ses politiques en matière de mesures d’adaptation pour les employés handicapés.	– Les candidats choisis sont informés de la disponibilité d’accommodements durant le processus d’accueil et d’intégration,	En continu	1er janvier 2016
25	Renseignements sur les mesures de soutien	25. (1) L’employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l’adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d’accessibilité d’un employé qui découlent de son handicap.	– La page sur l’accessibilité se trouve sur l’intranet (Airwaves).	Terminé	1er janvier 2016
25		25. (2) L’employeur fournit les renseignements qu’exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	– La formation obligatoire est reçue par tous les employés	En continu	1er janvier 2016
25		25. (3) L’employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques existantes relativement à l’adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d’accessibilité d’un employé qui découlent de son handicap.	– Les employés sont informés de tout changement.	En continu	1er janvier 2016

26	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	26.1 En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, s'il lui fait une demande en ce sens : a) l'information nécessaire pour faire son travail; b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	– La page sur l'accessibilité se trouve sur l'intranet (Airwaves).	Terminé	1er janvier 2016
26		26.2. L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	– Administré au cas par cas.	En continu	1er janvier 2016
27	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	27. (1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	– L'information et la formule de demande se trouvent sur l'intranet (Airwaves).	Terminé	1er janvier 2012
27		Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.		En continu	1er janvier 2012
27		3. L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.		En continu	1er janvier 2012
27		(4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants : a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation; b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen; c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.		En continu	1er janvier 2012

28	Plans d'adaptation individualisés et documentés	28. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.		Terminé	1er janvier 2016
28		<p>28 (2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne. 2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle. 3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre. 4. La manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail, dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation. 5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé. 6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan. 7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués. 8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap. 		Terminé	1er janvier 2016

29	Processus de retour au travail	29. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation : a) élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail; b) documente le processus.		Terminé	1er janvier 2016
29		29. (2) Le processus de retour au travail : a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.		Terminé	1er janvier 2016
29		29. (3) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.		Terminé	1er janvier 2016
30	Gestion du rendement	30. (1) L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	– Administré au cas par cas	En continu	1er janvier 2016
31	Perfectionnement et avancement professionnels	31. (1) L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	– Administré au cas par cas	En continu	1er janvier 2016
32	Réaffectation	32. (1) L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	– Administré au cas par cas	En continu	1er janvier 2016

PARTIE IV – Conception des espaces publics

Article	Initiative	Description	Action	État	Date de conformité
80	Voies de déplacement extérieures	80.(22) Les organisations assujetties, à l'exception des petites organisations, veillent à ce que les voies de déplacement extérieures qu'elles aménagent ou réaménagent et qu'elles ont l'intention d'entretenir satisfassent aux exigences de la présente partie. Règl. de l'Ont. 413/12, art. 6.	Au fil du développement et de l'amélioration des espaces publics, nous appliquerons les exigences de conception des espaces publics.	En continu	1 ^{er} janvier 2017
80	Stationnement accessible	80.(32) Les organisations assujetties veillent à ce que les installations de stationnement hors voirie qu'elles aménagent ou réaménagent et qu'elles ont l'intention d'entretenir satisfassent aux exigences de la présente partie. Règl. de l'Ont. 413/12, art. 6.	Au fil du développement et de l'amélioration des espaces publics, nous appliquerons les exigences de conception des espaces publics.	En continu	1 ^{er} janvier 2017
80	Obtention de services	80.(40) Les organisations assujetties satisfont aux exigences de la présente partie à l'égard de ce qui suit : 1. Tous les comptoirs de service et guides de file d'attente fixes nouvellement aménagés. 2. Toutes les aires d'attente nouvellement aménagées ou réaménagées. Règl. de l'Ont. 413/12, art. 6. 1.	Au fil du développement et de l'amélioration des espaces publics, nous appliquerons les exigences de conception des espaces publics.	En continu	1 ^{er} janvier 2017
80	Entretien	80.(44) Les organisations assujetties, à l'exception des petites organisations, veillent à ce que leurs plans d'accessibilité pluriannuels comprennent ce qui suit en plus des exigences relatives aux plans d'accessibilité énoncées à l'article 4 : 1. Les consignes d'entretien préventif et d'urgence des éléments accessibles dans les espaces publics qu'exige la présente partie. 2. Les mesures prévues pour faire face aux perturbations temporaires résultant du non-fonctionnement des éléments accessibles qu'exige la présente partie.	Administré au cas par cas en continu	En continu	1 ^{er} janvier 2017