

Normes d'accessibilité intégrées

Numéro :	2.0
Initiateur :	Ressources humaines
Approuvées par :	PDG Contact North Contact Nord
Date d'entrée en vigueur :	13 mars 2015
Remplace :	S/O

Table des matières

1. Objet et contexte	2
2. Notre engagement	2
3. Dispositions générales	3
4. Normes d'information et de communication	3
5. Normes d'emploi	4

Normes d'accessibilité intégrées

Numéro :	2.0
Initiateur :	Ressources humaines
Approuvées par :	PDG Contact North Contact Nord
Date d'entrée en vigueur :	13 mars 2015
Remplace :	S/O

1. Objet et contexte

Cette politique vise à fournir l'encadrement général qui guidera l'examen et l'élaboration des politiques, normes, procédures et directives de Contact North | Contact Nord lui permettant de se conformer au Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées élaboré en vertu de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, L.O. 2005, ch. 11. (LAPHO).

En vertu de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, tous les organismes publics et privés doivent satisfaire aux exigences des normes d'accessibilité établies par règlement. Cette politique établit les normes d'accessibilité intégrées dans les domaines de l'information et de la communication et de l'emploi pour Contact North | Contact Nord, conformément au Règlement de l'Ontario 191/11.

La présente politique et ses procédures connexes facilitent l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées et permettent un meilleur accès aux services offerts par Contact North | Contact Nord.

2. Notre engagement

Depuis toujours, Contact North | Contact Nord s'efforce de créer un environnement pleinement accessible pour toutes les personnes handicapées. Il continuera de miser sur ses pratiques et de les améliorer tout en veillant à ce qu'elles répondent aux besoins des personnes handicapées en matière d'accessibilité, de manière opportune et cohérente avec le contexte spécifique, conformément aux exigences de la Loi et de ses règlements.

3. Dispositions générales

3.1 Plan d'accessibilité

Contact North | Contact Nord préparera un Plan d'accessibilité pluriannuel qui précisera une stratégie progressive pour prévenir et éliminer les obstacles et qui traitera des exigences actuelles et futures de la LAPHO. Contact North | Contact Nord rendra compte au moins une fois tous les trois ans de l'avancement et de la mise en œuvre du plan, affichera les informations sur son site Web et le rendra disponible sur demande dans des formats accessibles. Le plan sera revu et mis à jour au moins une fois tous les cinq ans.

3.2 L'approvisionnement

Contact North | Contact Nord veillera à ce que les critères et caractéristiques d'accessibilité soient pris en compte lorsqu'il achète ou acquiert des biens, des services ou des installations, sauf s'il n'est pas pratique de le faire. S'il est impossible d'incorporer des critères et des caractéristiques d'accessibilité, Contact North | Contact Nord fournira des explications sur demande.

3.3 La formation

Tous les employé(e)s de Contact North | Contact Nord, les membres de son conseil d'administration et les tierces parties fournissant des biens et des services au nom de Contact North | Contact Nord seront tenus de suivre une formation sur les exigences des normes d'accessibilité de la LAPHO et sur le Code des droits de la personne. La formation fournie doit être adaptée aux responsabilités de l'employé(e), des membres du conseil d'administration ou des tiers. La formation doit avoir lieu dès que possible et une fois terminée, Contact North | Contact Nord conservera un registre quant à la participation.

4. Normes d'information et de communication

4.1 Rétroaction

Contact North | Contact Nord veillera à ce que les modalités de réception et de réponse aux commentaires soient accessibles aux personnes handicapées en

s'assurant que soit mis à leur disposition, sur demande, des formats accessibles d'information et des supports de communication appropriés.

4.2 Formats accessibles d'information et supports de communication appropriés

Sur demande, Contact North | Contact Nord fournira ou veillera à ce que soient fournis rapidement des formats accessibles d'information et des supports à la communication adaptés aux besoins des personnes handicapées, prenant en considération les besoins particuliers d'accessibilité de chaque personne.

Contact North | Contact Nord consultera l'auteur(e) de la demande afin de déterminer quel format d'accessibilité ou quel support de communication est le plus approprié.

Contact North | Contact Nord informera également le public de la disponibilité de formats accessibles et de supports de communication.

4.3 Accessibilité de sites Web et de contenus Web

Contact North | Contact Nord s'assurera que son site Web, y compris son contenu Web, est conforme aux directives pour l'accessibilité aux contenus Web 2.0 (WCAG) du World Wide Web Consortium, au niveau AA, sauf lorsque cela est impossible.

5. Normes d'emploi

Les normes d'emploi se fondent sur les exigences du Code des droits de la personne de l'Ontario en ce qui concerne la manière de prendre en compte les personnes handicapées tout au long du processus de demande d'emploi et, ensuite, de la relation d'emploi. Elle s'applique aux employé(e)s et non aux personnes non rémunérées.

5.1 Recrutement

Contact North | Contact Nord doit informer les employé(e)s et le public de la disponibilité d'accommodements pour les personnes handicapées :

- Sur les offres d'emploi figurant sur notre site Web externe;

- Lors du processus de recrutement, lorsque les candidats et candidates sont sélectionné(e)s individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection;
- Si une candidate ou un candidat sélectionné(e) demande un accommodement, Contact North | Contact Nord consultera la personne qui fait la demande et fournit ou prend les dispositions nécessaires en vue de la mise en place d'un accommodement adapté tenant compte de son handicap.
- Aviser les candidates et candidats retenu(e)s des politiques d'accommodement pour le personnel handicapé

5.2 Informer le personnel des soutiens disponibles

Contact North | Contact Nord informera le personnel des politiques appliquées pour soutenir les employé(e)s handicapé(e)s, y compris les politiques relatives aux accommodements en emploi qui tiennent compte des besoins spécifiques d'accessibilité d'un ou d'une employé(e) en raison de son handicap. Contact North | Contact Nord fournira cette information aux nouveaux membres du personnel dès que possible après le début de leur emploi et fournira des informations mises à jour à l'ensemble du personnel chaque fois qu'un changement sera apporté aux politiques existantes en matière d'accommodements en milieu de travail afin de tenir compte des besoins des employé(e)s en matière d'accessibilité en raison d'un handicap.

5.3 Formats accessibles et aides à la communication pour le personnel

À la demande d'une employée ou d'un employé handicapé(e), Contact North | Contact Nord le / la consultera afin de lui fournir des formats accessibles et des aides à la communication lui permettant d'accéder aux informations nécessaires à l'exercice de son travail, ainsi que des informations généralement accessibles aux autres employés.

Pour déterminer si un format accessible ou un support de communication est approprié, Contact North | Contact Nord consultera l'employé à l'origine de la demande.

5.4 Renseignements sur l'intervention d'urgence en milieu de travail

Contact North | Contact Nord fournira au personnel handicapé des informations personnalisées sur les interventions d'urgence en milieu de travail, si ces informations lui sont nécessaires en raison son handicap et si Contact North | Contact Nord est conscient de la nécessité de mettre en place des mesures d'accommodement en raison du handicap d'un ou une employé(e). Contact North | Contact Nord fournira ces informations dès que possible après avoir pris connaissance de la nécessité de mettre en place des mesures d'accommodement.

Lorsque l'employé a besoin d'assistance, Contact North | Contact Nord fournira, avec le consentement de l'employé(e), les informations relatives aux interventions d'urgence en milieu de travail à la personne désignée par Contact North | Contact Nord pour fournir une assistance à l'employé(e).

Contact North | Contact Nord examinera les informations d'intervention d'urgence individualisées sur le lieu de travail lorsque l'employé(e) sera muté(e) dans un autre lieu de l'organisation, lorsque ses besoins ou ses plans en matière d'accommodement seront revus, et quand Contact North | Contact Nord examinera ses politiques générales d'intervention d'urgence.

5.5 Plan documenté d'accommodement individualisé

Un mécanisme écrit pour l'élaboration et le maintien de plans documentés d'accommodement individualisés doit être élaboré pour les employé(e)s handicapé(e)s. Sur demande, ces plans doivent inclure des informations sur les formats accessibles et les supports de communication. Sur demande également, les plans doivent inclure des informations individualisées sur les interventions d'urgence en milieu de travail.

5.6 Modalités de retour au travail

Contact North | Contact Nord doit mettre en place des modalités écrites de retour au travail pour le personnel qui retourne au travail pour cause d'invalidité et pour lesquels des mesures d'accommodement s'avèrent nécessaires. Ces modalités de retour au travail doivent décrire les étapes que Contact North | Contact Nord entend respecter pour faciliter ce retour au travail.

Ce processus de retour au travail ne remplacera ni ne se substituera à aucunes

autres modalités de retour au travail mises en place en vertu d'une autre loi (par exemple, la Loi de 1997 sur la sécurité et l'assurance des travailleurs).

5.7 Gestion du rendement, développement de carrière et redéploiement

Contact North | Contact Nord tient compte des besoins en accessibilité de ses employé(e)s handicapé(e)s ainsi que de tout plan d'accommodement individuel lorsque sont entreprises des activités de planification de carrière, de gestion du rendement et au moment de considérer un redéploiement.