



LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO
NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES – Plan pluriannuel Partie I – EXIGENCES GÉNÉRALES

Section	Initiative	Description	Action	Statut	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.	Politique approuvée	Terminé	1 ^{er} janvier 2014 Mise à jour en décembre 2023
4	Plans d'accessibilité	4.(1) 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.	Participé à l'atelier sur la LAPHO. Participation de la direction demandée en ce qui concerne les obstacles. Organiser des séances de groupes de discussion. Communiquer avec Karen Four et le service des TI pour la publication sur le site Web.	Terminé	1 ^{er} janvier 2014 Examiné en décembre 2023

6	Guichets libre-service	6.(2) Les grandes organisations et les petites organisations tiennent compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées lors de la conception, de l'obtention ou de l'acquisition de guichets libre-service	S. O. pour l'instant	S. O.	1 ^{er} janvier 2014 Examiné et confirmé en décembre 2023.
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 personnes qui sont des employés ou des bénévoles de l'organisation; 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.	Méthode de formation déterminée pour inclure toutes les parties des normes intégrées et du code des ressources humaines, le budget et les personnes qui assureront la formation. 1) Séances de formation pour la direction - besoins en matière de mesures d'adaptation, traitement des demandes, gestion du rendement, etc. 2) Formation des employés 3) Déterminer la méthode de formation pour les programmes co-opératifs, les étudiants, etc.	Formation des nouveaux employés par le biais de téléchargements des RH et ADP. Proposition de relancement à tous les employés au cours du premier trimestre 2024.	1 ^{er} janvier 2015 Examiné et confirmé en décembre 2023

12		12.(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Publication sur le site Web de l'organisation et affichage sur des panneaux à la réception.	En cours	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023
13	Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique	13.(1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'organisation assujettie qui prépare des renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou sur la sécurité publique et qui les met à la disposition du public les fournit sur demande dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées, et ce dès que cela est matériellement possible.	S. O.	S. O.	1 ^{er} janvier 2012 Confirmé en décembre 2023
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.	Lancement d'un nouveau site Web mis à jour prévu pour la fin du mois de janvier 2024 afin d'assurer la conformité avec le niveau AA des WCAG. WCAG 2.0	Terminé	31 janvier 2024

15	Ressources et matériel didactiques et de formation	<p>15(1) Toute organisation assujettie qui est un établissement d'enseignement ou de formation prend les mesures suivantes si elle est informée qu'il existe un besoin à cet égard :</p> <p>1. Elle fournit les ressources ou le matériel didactiques ou de formation dans un format accessible qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité du destinataire qui découlent de son handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. en obtenant, par achat ou autrement, les ressources ou le matériel dans un format électronique accessible ou prêt à être converti si un tel format est disponible ii. en veillant à ce qu'une ressource comparable soit fournie dans un format électronique accessible ou prêt à être converti si ces ressources ou ce matériel ne peuvent être obtenus, par achat ou autrement, ou convertis dans un format accessible. <p>2. Elle fournit aux personnes handicapées les dossiers scolaires et l'information relative aux exigences, à la disponibilité et au contenu des programmes dans un format accessible.</p>	S. O.	S. O.	<p>1^{er} janvier 2013</p> <p>Confirmé en décembre 2023</p>
----	--	--	-------	-------	---

16	Formation offerte aux éducateurs	16(1) En plus de satisfaire aux exigences prévues à l'article 7, les organisations assujetties qui sont des conseils scolaires ou des établissements d'enseignement ou de formation fournissent aux éducateurs une formation visant à les sensibiliser aux enjeux de l'accessibilité en ce qui a trait à la prestation et à l'enseignement de programmes ou de cours accessibles.	S. O.	S. O.	1 ^{er} janvier 2013 Confirmé en décembre 2023
		(2) Les organisations assujetties qui sont des conseils scolaires ou des établissements d'enseignement ou de formation gardent un dossier de la formation fournie en application du présent article, et notamment les dates des séances de formation et le nombre de participants.			1 ^{er} janvier 2013
17	Production de matériel didactique ou de formation	17(1) Toute organisation assujettie qui est un producteur de manuels didactiques ou de formation pour des établissements d'enseignement ou de formation met des versions accessibles ou des versions prêtes à être converties de ces manuels à leur disposition sur demande.	S. O.	S. O.	1 ^{er} janvier 2015 Pour les versions accessibles ou prêtes à être converties des manuels Confirmé en décembre 2023
		(2) Toute organisation assujettie qui est un producteur de ressources d'apprentissage supplémentaires sur support imprimé pour des établissements d'enseignement ou de formation met des versions accessibles ou des versions prêtes à être converties de ces documents imprimés à leur disposition, sur demande.			1 ^{er} janvier 2020 Pour les versions accessibles ou prêtes à être converties des manuels qui sont des ressources d'apprentissage supplémentaires à la formation ou didactiques

					Confirmé en décembre 2023.
18	Bibliothèques d'établissements d'enseignement ou de formation	<p>18(1) Sous réserve du paragraphe (2) et si cela est possible, les bibliothèques d'établissements d'enseignement ou de formation qui sont des organisations assujetties fournissent, acquièrent ou obtiennent autrement, sur demande, un format accessible ou prêt à être converti de toute ressource ou de tout matériel imprimé, numérique ou multimédia à l'intention d'une personne handicapée.</p> <p>(2) Les exigences du paragraphe (1) ne s'appliquent pas au matériel appartenant à des collections spéciales, au matériel d'archives et aux livres rares ou reçus en don.</p>	S. O.	S. O.	<p>1^{er} janvier 2015 Pour le matériel ou les ressources imprimées</p> <p>1^{er} janvier 2020 Pour le matériel ou les ressources numériques ou multimédia</p> <p>Confirmé en décembre 2023</p>

PART III – Normes pour l'emploi

Section	Initiative	Description	Action	Statut	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.	Examiner régulièrement les pratiques afin de s'assurer qu'elles sont respectées.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023
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.	Examiner régulièrement les pratiques afin de s'assurer qu'elles sont respectées.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023
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.	Toutes les offres d'emploi confirment que DCM est un employeur qui respecte l'égalité des chances en matière d'emploi, et comprennent une déclaration sur les mesures d'adaptation.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023

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.	<p>Déterminer comment l'organisation communiquera les nouvelles politiques, c'est-à-dire en ligne et sur papier.</p> <p>Réaffirmé sur la page d'accueil du système ADP et relancé au premier trimestre 2024 pour tous les employés.</p>	Terminé	Examiné et confirmé en décembre 2023.
----	---	--	---	---------	---------------------------------------

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.	S'inscrit dans le cadre de l'intégration	Terminé	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023
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.	Voir le paragraphe 25.1 Toute modification sera mise en place par voie du système ADP.	Terminé : 1 ^{er} trimestre 2024	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023
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.	À la demande de l'employé, l'employeur mettra en place des mesures d'adaptation appropriées. Utiliser les descriptions de poste afin de définir les éléments essentiels du travail.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023
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.	La politique des mesures d'adaptation qui sera publiée en janvier 2024 traitera de ce scénario.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023

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.	Communiquer à l'ensemble de l'entreprise si une personne a besoin d'une intervention d'urgence, la procédure à suivre, la personne à contacter et le fait que la situation sera traitée de manière confidentielle.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012 Examiné et confirmé en décembre 2023.
27		(2) 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.	Rencontrer l'employé et déterminer les mesures à prendre.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012 Examiné et confirmé en décembre 2023
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.	Après en avoir été informé par l'employé, l'employeur rencontrera l'employé et déterminera les mesures à prendre.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012 Examiné et confirmé en décembre 2023
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.	Après en avoir été informé par l'employé, l'employeur rencontrera l'employé et déterminera les mesures à prendre et les adaptera au besoin.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012 Examiné et confirmé en décembre 2023

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.	Voir la politique sur les mesures d'adaptation	Terminé	1 ^{er} janvier 2016 Examiné et confirmé en décembre 2023
----	---	--	--	---------	--

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. 	Voir la politique sur les mesures d'adaptation	Terminé	<p>1^{er} janvier 2016</p> <p>Examiné et confirmé en décembre 2023</p>
----	--	--	--	---------	--

		<p>5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.</p> <p>6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan.</p> <p>7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.</p> <p>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.</p>			
29	Processus de retour au travail	<p>29.(1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation :</p> <p>(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;</p> <p>(b) documente le processus.</p>	Voir la politique sur le retour au travail et le formulaire sur les capacités fonctionnelles.	Terminé	<p>1^{er} janvier 2016</p> <p>Examiné et confirmé en décembre 2023.</p>

29		<p>29. (2) Le processus de retour au travail :</p> <p>(a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap;</p> <p>(b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.</p>			1 ^{er} janvier 2016
29		<p>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.</p>		Terminé	1 ^{er} janvier 2016
30	Gestion du rendement	<p>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.</p>	À l'heure actuelle, aucun employé n'a besoin de se prévaloir de cette mesure; toutefois, elle sera surveillée.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
31	Perfectionnement et avancement professionnels	<p>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.</p>	Politique élaborée	Terminé	1 ^{er} 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.	Politique élaborée	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
----	---------------	--	--------------------	---------	------------------------------