Titre :
Politique sur les normes d'accessibilité intégrées

Politique nº. :
ADM-013

Révisions :
Mai 2016 – changement de numérotation
Mai 2021 – Politique entièrement révisée et reformatée pour respecter les normes d'accessibilité

Date d'entrée en vigueur :
1er octobre 2013

S'applique à :
Tous les employés de la Corporation, aux bénévoles et à toute autre personne ou organisation qui fournissent, au nom de la Corporation, des biens, des services ou des installations aux membres du public.

Table des matières

1. Énoncé de la politique 3

1.1. Énoncé 3

1.2. Déclaration d'engagement 3

2. Définitions 3

2.1. Définitions 3

3. Objectif de la politique 4

3.1. Objectif 4

4. Application de la politique 4

4.1. Application 4

5. Exigences de la politique 5

5.1. Dispositions générales 5

5.2. Normes liées à l'information et à la communication 5

5.3. Normes pour l'emploi 6

5.4. Normes pour le transport 9

5.5. Normes pour le milieu bâti 9

6. Responsabilités 9

6.1. Responsabilités 9

7. Autorité législative 10

7.1. Autorité 10

8. Références 10

8.1. Références 10

1. Énoncé de la politique

1.1. Énoncé

1.1.1. Le présent document établit une politique sur les normes d'accessibilité intégrées.

1.2. Déclaration d'engagement

1.2.1. La Corporation des Comtés unis de Prescott et Russell (la « Corporation ») s'engage à répondre aux besoins de tous les clients et de tous les membres du public. Pour ce faire, la Corporation doit reconnaître la diversité des besoins de tous les résidents et répondre en essayant de fournir des services et des installations qui sont accessibles à tous et à toutes. En tant qu'employeur et fournisseur de service public, la Corporation est déterminée à assurer des services de manière accessible.

1.2.2. La Corporation vise à promouvoir l'accessibilité à travers l'élaboration de politiques, de pratiques et de procédures et à s'assurer de prendre en compte les personnes handicapées. Pour ce faire, les politiques, les pratiques et les procédures respecteront l'indépendance, la dignité, l'intégration et l'égalité des chances des personnes handicapées.

2. Définitions

2.1. Définitions

2.1.1. « Aides à la communication » s'entend notamment du sous-titrage, de la communication suppléante et alternative, du langage clair, de l'explication verbale et d'autres aides qui facilitent une communication efficace.

2.1.2. « Communications » signifie l'interaction entre deux ou plusieurs personnes ou entités, ou toute combinaison de celles-ci, lorsque l'information est fournie, envoyée ou reçue.

2.1.3. « Corporation » signifie la Corporation des Comtés unis de Prescott et Russell.

2.1.4. « Gestion du rendement » signifie des activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement d'un employé, de sa productivité et de son efficacité en vue de contribuer à son succès.

2.1.5. « Information » s'entend notamment de données, de faits et de connaissances qui existent dans divers formats, y compris en format texte, en format audio, en format numérique ou en format d'image et qui transmettent une signification.

2.1.6. « Perfectionnement et avancement professionnels » s'entend notamment de l'accroissement des responsabilités associées au poste qu'occupe un employé et de la progression de l'employé d'un poste à un autre au sein de la Corporation, qui se

fondent habituellement sur le mérite ou l'ancienneté, ou toute combinaison des deux. Le poste, revalorisé ou nouveau, peut être mieux rémunéré, s'accompagner de responsabilités accrues ou se situer à un échelon supérieur au sein de la Corporation, ou toute combinaison de ces éléments.

2.1.7. « Réaffectation » s'entend du fait d'affecter un employé à un autre service ou à un autre poste au sein de la Corporation au lieu de le mettre à pied, lorsque la Corporation a éliminé un poste ou un service donné.

2.1.8. « Recrutement »

a. La Corporation doit :

i. informer les candidats de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les personnes handicapées durant son processus de recrutement ;

ii. informer les candidats sélectionnés pour une entrevue ou pour un test qu'ils peuvent bénéficier de mesures d'adaptation sur demande en ce qui concerne les documents utilisés durant le processus ;

iii. consulter le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation d'une manière qui tient compte de son handicap.

3. Objectif de la politique

3.1. Objectif

3.1.1. Le but de cette politique est d'établir les directives du règlement de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, chap. 11, telle que modifiée (la « *LAPHO* ») et du *Règlement de l'Ontario 191/11 : Normes d'accessibilité intégrées* (le « *RNAI* ») qui reflètent plusieurs normes en matière d'accessibilité que les organisations, y compris la Corporation, doivent respecter.

3.1.2. Cette politique ne remplace pas ni ne substitue la *Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle (ADM-009)* de la Corporation conformément au *Règlement de l'Ontario 429/07 : Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle*.

4. Application de la politique

4.1. Application

4.1.1. La présente politique s'applique à tous les employés de la Corporation, aux bénévoles et à toute autre personne ou organisation qui fournissent, au nom de la Corporation, des biens, des services ou des installations aux membres du public.

5. Exigences de la politique

5.1. Dispositions générales

5.1.1. Plans d'accessibilité

a. La Corporation doit produire un plan d'accessibilité pluriannuel décrivant sa stratégie pour prévenir et pour éliminer les obstacles afin de répondre aux exigences du *RNAI*.

b. Le plan pluriannuel sera affiché sur le site Web de la Corporation et offert sur demande dans un format accessible, dès que possible, et assorti d'aides à la communication. Le plan doit être révisé au moins une fois tous les cinq ans et mis à jour au besoin.

5.1.2. Rapport d'étape annuel

a. La Corporation préparera un rapport d'étape annuel sur l'état d'avancement des mesures prises pour mettre en œuvre le plan d'accessibilité pluriannuel. Le rapport d'étape sera affiché sur le site Web de la Corporation et sera fourni dans un format accessible, sur demande, dès que possible.

5.1.3. Formation

a. La Corporation s'assurera que les employés reçoivent une formation sur les exigences relatives au *RNAI* et au *Code des droits de la personne* qui s'appliquent aux personnes handicapées. La formation sur l'accessibilité offerte aux employés et aux bénévoles se rapporte à leurs fonctions particulières. Une formation continue sera offerte aux nouveaux employés dès que possible.

5.1.4. Obtention ou acquisition de biens, de services ou d'installations

a. La Corporation prendra en compte les critères et les options d'accessibilité lors de l'obtention ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations, sauf si cela n'est pas matériellement possible (dans lequel cas, une explication sera fournie).

5.2. Normes liées à l'information et à la communication

5.2.1. Rétroaction

a. La Corporation doit veiller à ce que le processus de rétroaction pour recevoir ou pour répondre aux observations des intéressés soit disponible aux personnes handicapées en fournissant sur demande les formats accessibles et les aides à la communication.

5.2.2. Formats accessibles et aides à la communication

a. La Corporation informera le public des formats accessibles et des aides à la communication.

b. Les formats accessibles et les aides à la communication à la personne handicapée seront fournis le plus rapidement possible, en tenant compte des besoins et à un prix qui ne dépasse pas celui exigé des autres personnes.

5.2.3. Exceptions

a. Le *RNAI* ne s'applique pas aux produits ni aux étiquettes de produits, à l'information ou aux communications qui ne peuvent être converties et à l'information dont la Corporation n'est pas responsable directement ou par le biais d'une relation contractuelle. S'il est établi que l'information ou les communications ne peuvent être converties, le service devra fournir ce qui suit à la personne qui les a demandées : une explication des raisons pour lesquelles elles ne peuvent être converties et un sommaire de l'information ou des communications.

5.2.4. Procédures, plans et renseignements relatifs aux urgences

a. La Corporation doit fournir sur demande des renseignements sur les mesures ou des plans d'urgence publics existants et sur la sécurité publique dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées, et ce, le plus rapidement possible.

5.2.5. Sites et contenus Web accessibles

a. Les sites Internet et le contenu Web, dont la Corporation est responsable directement ou par le biais d'une relation contractuelle qui autorise la modification du produit, doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0, niveau A et AA du Consortium World Wide Web, selon l'échéancier au paragraphe 14(4) du *RNAI*.

5.3. Normes pour l'emploi

5.3.1. Application

a. Les exigences établies pour les normes d'emploi sous cette politique s'appliquent uniquement aux employés de la Corporation. Elles ne s'appliquent pas à l'égard des bénévoles et des autres personnes non rémunérées.

5.3.2. Avis aux candidats recrutés

a. L'offre d'emploi remise aux candidats recrutés doit les informer des politiques relatives aux mesures d'adaptation offertes aux employés handicapés.

5.3.3. Soutien aux employés

a. La Corporation doit informer les employés des 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.

b. Cette information sera remise aux employés dès que cela sera matériellement possible après leur entrée en fonction et informera les employés lorsque des modifications seront apportées aux politiques existantes.

5.3.4. Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

a. À la demande d'un employé et en consultation avec ce dernier, la Corporation doit lui fournir ou prendre les dispositions nécessaires pour lui fournir des formats accessibles, des aides à la communication pour faire son travail et l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.

5.3.5. Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail

a. La Corporation fournira des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés et aux personnes désignées pour les aider. Les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail seront fournis dès que possible après que la Corporation aura pris connaissance de la nécessité d'une adaptation en raison du handicap de l'employé.

b. La Corporation examinera les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas où l'employé change de lieu de travail au sein de la Corporation ou lorsque les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen.

5.3.6. Plans d'adaptation individualisés et documentés

a. La Corporation élaborera et instaura un processus écrit régissant l'élaboration et la conservation de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. Ce processus couvrira les huit éléments suivants, qui sont identifiés au paragraphe 28(2) du *RNAI*.

i. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne.

ii. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle.

iii. 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.

iv. 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.

v. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.

vi. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan.

vii. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.

viii. 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.

5.3.7. Processus de retour au travail

a. La Corporation doit élaborer, documenter et instaurer un processus de retour au travail à l'intention des employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap.

b. Le processus de retour au travail :

i. décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap;

ii. intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28 du *RNAI*.

c. 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.

5.3.8. Gestion de rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation

a. La Corporation doit tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de leurs employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'elle offre des occasions de perfectionnement professionnel et d'avancement et lorsqu'elle envisage de réaffecter les employés handicapés.

5.4. Normes pour le transport

5.4.1. Les normes d'accessibilité pour le transport permettront le déplacement plus facile en Ontario. Les normes s'appliquent, entre autres, aux services de transport conventionnels et spécialisés, aux municipalités qui imposent des exigences spécifiques pour ceux qui délivrent des permis aux taxis ou qui fournissent des services de transport conventionnels.

5.4.2. La Corporation exploite un service de transport conventionnel et respecte les lois sur l'accessibilité en rendant le service de transport accessible. Le service de transport conventionnel exploité par la Corporation est PR Transpo.

5.5. Normes pour le milieu bâti

5.5.1. Cette politique ne s'applique pas aux constructions et aux aménagements qui ne relèvent pas de la Corporation.

5.5.2. Les normes d'accessibilité au milieu bâti visent à éliminer les obstacles dans deux domaines, notamment les lieux publics et les immeubles.

5.5.3. La Corporation doit se conformer aux normes pour la conception des lieux publics (normes d'accessibilité au milieu bâti) lorsqu'elle construit ou réaménage des lieux publics, notamment :

a. des sentiers récréatifs ;

b. des aires de restauration extérieures pour l'usage public ;

c. des voies de déplacement extérieures ;

d. des stationnements accessibles ; et

e. des lieux de prestation de services.

6. Responsabilités

6.1. Responsabilités

6.1.1. La présente politique a été rédigée conformément à la législation applicable et traite de la façon dont la Corporation atteindra l'accessibilité en répondant aux exigences de la législation.

6.1.2. Les exigences de la législation sont :

a. d'établir, de mettre en œuvre et de tenir à jour et de documenter un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit notre stratégie pour prévenir et pour supprimer les obstacles et pour satisfaire aux exigences imposées par le règlement ;

b. de prendre en compte les critères et les options d'accessibilité lors de l'obtention ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations ;

c. la formation ; et

d. les autres exigences spécifiques sous les normes liées à l'information et à la communication, à l'emploi, au transport et au milieu bâti.

7. Autorité législative

7.1. Autorité

7.1.1. *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*

7.1.2. *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*

7.1.3. *Code des droits de la personne*

7.1.4. *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle – Règlement 429/07*

7.1.5. *Normes d'accessibilité intégrées – Règlement 191/11*

8. Références

8.1. Références

8.1.1. Plan d'accessibilité pluriannuel de la Corporation

8.1.2. ADM-023 Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle

_____
Stéphane P. Parisien
Directeur général