

LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO

NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES — Plan pluriannuel

PARTIE I — EXIGENCES GÉNÉRALES

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Échéances de mise en 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.	Ébauche de politique prête pour examen. Politique terminée. Traduction de la politique en français; distribution aux employées; affichage sur le site Web de DULUX®.	En attente 27 novembre 2013 En attente	1 ^{er} janvier 2014
4	Plans d'accessibilité	4. (1) Les grandes organisations : (a) 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) affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, si elles en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible; (c) examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	Participation à un atelier. Travail de rédaction en cours. Collaboration avec les autres services et directeurs pour déterminer les obstacles pour les employés. Savoir avec qui communiquer en ce qui a trait à l'affichage du plan sur le site Web et prendre des dispositions au sujet de la marche à suivre. Examen avec l'équipe de Santé, sécurité et environnement.	En cours	1 ^{er} janvier 2014

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.	Sans objet actuellement.	S.O.	1 ^{er} janvier 2014
7	Formation	<p>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 <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées :</p> <p>(a) les employés et les bénévoles;</p> <p>(b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation;</p> <p>(c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.</p>	<p>Déterminer la méthode de formation, c.-à-d. en ligne ou en classe.</p> <p>Établir un budget de formation.</p> <p>S'assurer que la formation touche tous les aspects des normes intégrées, qu'elle traite des handicaps au sens du <i>Code des droits de la personne</i> et qu'elle convient aux fonctions des postes. Donner aux gestionnaires une formation différente de celle des employés (recrutement, mesures d'adaptation, etc.)</p> <p>L'objectif est de commencer à déployer la formation dès le mois de mai 2014. Il faut donc choisir la formation à donner d'ici avril 2014.</p>	En cours	1 ^{er} janvier 2015

PARTIE II — Normes pour l'information et les communications

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Échéance de mise en 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.	Réviser tous les processus de rétroaction à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, en s'assurant qu'ils peuvent être fournis sur demande dans un format de rechange. Communiquer le processus aux responsables des sondages.	En cours	1 ^{er} 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.	Déterminer les formats de rechange possibles, c.-à-d. un équivalent visuel et un audio, p. ex. grands caractères et renseignements écrits, enregistrements MP3. (Il revient à l'entreprise de choisir le format.)	En cours	1 ^{er} 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.	Communiquer cette exigence ainsi que les attentes quant à la manière de la traiter, c.-à-d. réponse standard. Donner des directives si on n'arrive pas à un consensus.	En cours	1 ^{er} janvier 2016
12		12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Site Web; affiche à la réception; tous les renseignements ou communications offerts sur demande dans un format accessible.	En cours	1 ^{er} janvier 2016

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
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 <i>Règles pour l'accessibilité des contenus Web</i> (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web selon l'échéancier prévu au présent article.	Communiquer avec le Service informatique. Lui demander de jeter un coup d'œil aux directives et d'identifier les problèmes. S'il y a du travail à faire, il peut être nécessaire de consulter les vendeurs et d'obtenir des devis.	En cours	<p>1^{er} janvier 2014 Les nouveaux sites Web, ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux <i>Règles pour l'accessibilité des contenus Web</i> (WCAG) 2.0 (Niveau A).</p> <p>1^{er} janvier 2021 Tous les sites Web, ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux <i>Règles pour l'accessibilité des contenus Web</i> (WCAG) 2.0 (Niveau AA), à l'exception de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le critère de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct); • le critère de succès 1.2.5 Audio-description (pré-enregistrée).

15	Ressources et matériel didactiques et de formation	<p>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> <ol style="list-style-type: none"> 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 : <ol 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. 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. 	S.O.	S.O.	1 ^{er} janvier 2013
16	Formation offerte aux éducateurs	<p>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.</p>	S.O.	S.O.	1 ^{er} janvier 2013

		(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 les versions prêtes à être converties des manuels.
		(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 les versions prêtes à être converties des documents imprimés qui sont des ressources d'apprentissage supplémentaires.
18	Bibliothèques d'établissements d'enseignement ou de formation	18. (1) Sous réserve du paragraphe (2) et si cela est possible, les bibliothèques d'établissements d'enseignement et 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. (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.	S.O.	S.O.	1 ^{er} janvier 2015 Pour le matériel ou les ressources imprimés. 1 ^{er} janvier 2020 Pour le matériel ou les ressources numériques ou multimédias.

PARTIE III — Normes pour l'emploi

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Échéance de mise en 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 l'affichage des postes pour s'assurer qu'on y indique l'engagement envers des mesures d'adaptation. S'assurer que les recruteurs externes proposent des mesures d'adaptation.	En cours	1 ^{er} 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.	Veiller à ce que les mesures d'adaptation soient offertes tout au long du processus de recrutement. Établir la méthode et le langage à utiliser.	En cours	1 ^{er} 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.	Établir le processus.	En cours	1 ^{er} 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.	Déterminer la façon de communiquer cet élément aux employés, p. ex. par l'intranet, par courriel ou par l'entremise de babillards. Intégrer les politiques héritées de PPG et d'Akzo Nobel.	En cours	1 ^{er} 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.	Établir un calendrier. Fait partie de l'accueil et de l'intégration des nouveaux employés.	En cours	1 ^{er} 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.	Voir le paragraphe (1) de l'article 25.		1 ^{er} 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.	Élaborer un processus pour appliquer cet article.	En cours	1 ^{er} 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.	Élaborer un processus de négociation avec les employés et fournir une liste des possibilités.	En cours	1 ^{er} 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.	Mettre au point des messages qui comprennent les noms des personnes avec qui communiquer. Un message a été envoyé à tous les employés.	En cours Terminé	1 ^{er} janvier 2012
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.		En cours	1 ^{er} 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 cours	1 ^{er} 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 cours	1 ^{er} 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.	Examiner le processus écrit actuel et déterminer qui doit participer. Tenir compte de toutes les mesures d'adaptation possibles.	En cours	1 ^{er} 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 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. 	Élaborer un modèle de plan à utiliser lorsqu'une demande est présentée.	En cours	1 ^{er} janvier 2016

		<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>	Examiner le processus actuel et l'ajuster au besoin.	En cours	1 ^{er} janvier 2016

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>			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>	<p>Examiner le processus actuel, c.-à-d. la façon d'intégrer l'accessibilité dans le processus de gestion du rendement. Tenir compte de la nature du handicap en s'assurant de ne pas avoir d'effet négatif sur quelqu'un en raison du handicap. Formation du personnel de gestion et de supervision.</p>	En cours	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>	<p>Examiner le processus actuel. Formation du personnel de gestion et de supervision sur les meilleures pratiques.</p>	En cours	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.	Examiner le processus et la politique pour assurer l'accessibilité; apporter des changements au besoin.	En cours	1 ^{er} janvier 2016
----	---------------	---	---	----------	------------------------------

PART IV – Norme du milieu bâti

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Échéance de mise en conformité
80	Norme du milieu bâti	L'organisation se conformera à la norme d'accessibilité pour la conception des lieux publics lorsqu'elle construira ou procédera à des rénovations des lieux publics.	La direction et les autres membres du personnel chargés de la construction ou de la rénovation de lieux publics seront informés des exigences relatives au respect de la norme d'accessibilité pour la conception des lieux publics.	En cours	1 ^{er} janvier 2017