



Date de conformité	Initiative	Description tirée de la LAPHO	Mesure prise par Richter	État d'avancement
1 ^{er} janvier 2014	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 les normes d'accessibilité dont il est question dans le présent règlement.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour des politiques • Publication des mises à jour 	Terminé
	Plans d'accessibilité	<p>4. (1) Les grandes organisations font ce qui suit :</p> <p>a) elles 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;</p> <p>b) elles affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible;</p> <p>c) elles examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ébauche du plan pluriannuel • Affichage sur le site Web • Création et mise en place d'un cycle d'examen 	Terminé
	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusion des règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 dans les normes de conception 	En cours



<p>1^{er} janvier 2016</p>	<p>Formats accessibles et aides à la communication</p>	<p>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 :</p> <p>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;</p> <p>b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.</p> <p>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.</p> <p>12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modification de la politique 	<p>Terminé</p>
	<p>Recrutement dans les offres d'emploi</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mention, dans les offres d'emploi, que des mesures d'adaptation des tâches et du lieu de travail sont fournies sur demande 	<p>Terminé</p>



	<p>Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection</p>	<p>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.</p> <p>(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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des recruteurs pour qu'ils soient en mesure d'offrir du soutien en matière d'adaptation aux candidats retenus pour une entrevue • Directives et formation à l'intention des recruteurs et des conseillers, RH qui devront répondre à des demandes d'adaptation 	<p>Terminé</p>
	<p>Avis aux candidats retenus</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelle ébauche des documents d'offre d'embauche • Directives et formation à l'intention des recruteurs qui devront répondre à des demandes d'adaptation 	<p>Terminé</p>



	Renseignements sur les mesures de soutien	<p>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> <p>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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transmission de plus de renseignements sur l'adaptation sur le site intranet • Inclusion dans le programme d'orientation des nouveaux employés 	Terminé
	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	<p>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 :</p> <p>a) l'information nécessaire pour faire son travail;</p> <p>b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lors du processus d'accueil • Initiative dirigée par les conseillers, RH; nombreuses occasions d'engager la conversation 	Terminé
	Plans d'adaptation individualisés et documentés	<p>28. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des conseillers, RH 	Terminé



		<p>d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.</p> <p>28. (2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :</p> <p>a) La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne.</p> <p>b) Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle.</p> <p>c) 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.</p> <p>d) 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.</p> <p>e) Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.</p> <p>f) La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan.</p> <p>g) Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.</p> <p>h) Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration du processus et du plan d'adaptation individualisé et documenté 	
--	--	---	---	--



		d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.		
	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Lors du processus d'accueil • Formation des conseillers, RH 	Terminé
	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Lors du processus d'accueil • Formation des conseillers, RH 	Terminé
	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Lors du processus d'accueil • Formation des conseillers, RH 	Terminé