

LAPHO		
Plan d'accessibilité pluriannuel		
Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 1 de 9

1 POLITIQUE

- 1.01 Hunter Douglas Canada LP (« l'entreprise ») établira, mettra en œuvre et maintiendra un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit la stratégie de l'organisation pour prévenir et supprimer les obstacles et satisfait aux exigences.
- 1.02 Le plan d'accessibilité pluriannuel indiquera comment l'entreprise compte satisfaire aux exigences du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées en respectant le calendrier prévu par la loi. Il traitera également de l'identification, de la suppression et de la prévention des obstacles auxquels font face les personnes handicapées dans l'organisation.
- 1.03 Plus précisément, le plan d'accessibilité pluriannuel :
- a) procurera un cadre de travail pour développer des initiatives d'accessibilité cohérentes qui identifient, suppriment et préviennent les obstacles;
 - b) établira des plans d'action pour atteindre les objectifs et initier une responsabilité à divers niveaux;
 - c) cherchera à obtenir les commentaires et suggestions de l'ensemble de la communauté organisationnelle.

2 OBJET

- 2.01 L'objet de cette politique consiste à créer un plan d'accessibilité pluriannuel applicable qui décrit la stratégie de l'organisation pour prévenir et supprimer les obstacles et satisfait aux exigences du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées. Ce plan répondra aux besoins de tous les clients et employés handicapés et procurera un mécanisme permettant de planifier, réviser et évaluer la mise en œuvre des normes d'accessibilité en vertu de la LAPHO.

3 PORTÉE

- 3.01 Cette politique s'applique à tous les employés et à toutes les installations de l'entreprise en Ontario.

4 RESPONSABILITÉ

- 4.01 Il incombe à l'entreprise d'évaluer les politiques, pratiques et procédures actuelles, les locaux, l'accès aux biens et services de même que les systèmes d'information et de communication pour identifier les obstacles auxquels font face les personnes handicapées.

- 4.02 Il incombe à l'entreprise de s'occuper des obstacles identifiés et de développer un plan quinquennal pour supprimer et prévenir ces obstacles.
- 4.03 Il incombe à l'entreprise d'afficher le plan à un endroit bien visible dans ses locaux et sur son site Web.

LAPHO		
Plan d'accessibilité pluriannuel		
Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 2 de 9

- 4.04 Il incombe à l'entreprise de fournir toute l'information relative au plan dans d'autres formats sur demande.
- 4.05 Il incombe à l'entreprise de réviser et de mettre à jour le plan au moins à tous les cinq ans.

5 DÉFINITIONS

- 5.01 « **Formats accessibles** » peut comprendre, sans s'y limiter, un format en gros caractères, un format audio ou électronique enregistré, du Braille et d'autres formats que peuvent utiliser les personnes handicapées.
- 5.02 « **Mesures d'adaptation** » s'entend des dispositions spéciales prises ou de l'aide fournie pour que les personnes handicapées puissent participer aux expériences offertes aux personnes non handicapées. Les mesures d'adaptation varient en fonction des besoins particuliers de la personne.
- 5.03 « **Aides à la communication** » peuvent comprendre, sans s'y limiter, un sous-titrage, un langage clair, un langage gestuel et d'autres aides qui facilitent une communication efficace.
- 5.04 « **Communications** » signifie l'interaction entre deux ou plusieurs personnes ou entités, ou toute combinaison de celles-ci, lorsque de l'information est fournie, envoyée ou reçue.
- 5.05 « **Dignité** » s'entend d'un service fourni de manière à ce que la personne conserve l'estime de soi et le respect des autres personnes.
- 5.06 « **Égalité des chances** » s'entend d'un service fourni aux personnes de manière que les possibilités d'avoir accès aux biens et services sont les mêmes pour tous.
- 5.07 « **Indépendance** » signifie qu'une personne est capable de faire des choses elle-même sans aide inutile ou interférence d'autres personnes.

- 5.08 « **Information** » comprend notamment des données, des faits et des 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.
- 5.09 « **Intégration** » s'entend d'un service qui est fourni de manière à permettre à la personne de bénéficier de services équivalents, au même endroit et de la même manière ou d'une manière semblable, comme les autres personnes, à moins qu'une autre mesure soit nécessaire pour que la personne ait accès aux biens ou services.
- 5.10 « **Efforts raisonnables** » signifie utiliser des approches qui répondent aux besoins de la personne.

LAPHO		
Plan d'accessibilité pluriannuel		
Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 3 de 9

6 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE et DÉCLARATION de POLITIQUE et de PROCÉDURE CONNEXES

Loi de 2005 sur l'accessibilité des personnes handicapées de l'Ontario
 Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées 191/11
 Énoncé d'engagement de l'entreprise
 Politique de formation sur l'accessibilité et les droits de la personne

7 PROCÉDURES

7.01 Plan d'accessibilité pluriannuel

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2014.

L'entreprise travaillera à améliorer l'accessibilité en développant un plan d'accessibilité pluriannuel qui est conforme aux Règlement qui décrit une stratégie de mise en œuvre par étapes pour prévenir et supprimer les obstacles et pour traiter des exigences actuelles et futures de la LAPHO et de ses normes.

7.02 Le plan pluriannuel doit être révisé et mis à jour une fois tous les cinq ans.

7.03 Le plan sera publié publiquement sur le site Web.

7.04 Sur demande, le plan sera fourni dans de formats accessibles.

7.05 Lorsqu'une personne handicapée demande un autre format accessible ou un soutien aux communications, cette personne doit être consultée quant à ses besoins. Le plan doit être fourni en temps utile et le coût pour fournir le plan dans un format accessible ne doit pas être plus élevé que le coût demandé aux autres personnes.

7.06 **Acquisition de biens, services ou installation – n/a**

7.07 **Guichets libre-service – n/a**

LAPHO Plan d'accessibilité pluriannuel Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 4 de 9

7.09 **Formation**

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2015.

L'entreprise fournira, d'ici le 1^{er} janvier 2015 une formation à tous les employés, toutes les personnes qui travaillent avec les clients et les membres du public au nom de l'entreprise et à toutes les personnes participant au développement et à l'approbation de ses politiques, pratiques et procédures sur les exigences du Règlement et sur le **Code des droits de la personne** en ce qui concerne les personnes handicapées.

L'entreprise tiendra un registre des dates auxquelles la formation a été donnée et du nombre de personnes qui ont reçu la formation. Il y aura une nouvelle formation lorsque les politiques sur l'accessibilité sont modifiées.

7.10 **Exigences en vertu de la norme sur l'information et les communications**

Engagement quant aux politiques, pratiques et procédures sur l'accessibilité

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2014.

L'entreprise s'engagera à rendre les systèmes d'information et de communication et les plateformes accessibles aux personnes handicapées et à traiter de la manière dont elle y parviendra.

L'entreprise établira des politiques, pratiques et procédures pour fournir de l'information et des communications accessibles qui tiendront compte du handicap d'une personne lorsqu'elle communique ou fournit de l'information. Cela comprend :

- afficher la politique sur le site Web de l'entreprise;
- fournir la politique dans un autre format sur demande;
- s'assurer que le coût pour fournir la politique dans un format accessible n'est pas être plus élevé que le coût demandé aux autres personnes.

LAPHO		
Plan d'accessibilité pluriannuel		
Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 5 de 9

Plan pluriannuel

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2014

L'entreprise inclura les exigences en vertu des normes sur l'information et les communications dans son plan pluriannuel, lequel décrit la stratégie de l'organisation pour fournir de l'information et des communications accessibles. Cela comprend :

- évaluer les obstacles nuisant aux systèmes/plateformes d'information et de communications;
- déterminer l'accessibilité aux éléments et systèmes d'information de l'entreprise;
- établir une norme d'entreprise pour les documents qui seront aussi accessibles que possible sans avoir besoin de formats accessibles (c.-à-d. style de police, taille de la police, contraste des couleurs, langage clair);
- afficher le plan sur le site Web de l'entreprise et fournir le plan dans un format accessible sur demande;
- réviser et mettre à jour le plan au moins une fois tous les cinq ans.

Procédures, plans en cas d'urgence ou information liée à la sécurité publique

N/A

Rétroaction

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2015

L'entreprise s'assurera que ses processus de rétroaction sont accessibles aux personnes handicapées en fournissant des formats accessibles et des soutiens aux communications ou en prenant des dispositions à cet égard, sur demande. Cela comprend :

- lorsqu'un format accessible est demandé, la personne faisant la demande est consultée pour déterminer la pertinence du format;
- les membres public sont avisés de la disponibilité de formats accessibles et de soutiens aux communications.

LAPHO		
Plan d'accessibilité pluriannuel		
Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 6 de 9

Fournir de l'information et des communications dans des formats accessibles et des soutiens aux communications

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2016

L'entreprise fournira, sur demande et en temps utile, des formats accessibles et des soutiens aux communications aux personnes handicapées en tenant compte des besoins d'accessibilité en fonction du handicap ou prendra des dispositions à cet égard. Cela comprend :

- évaluer et examiner les besoins en communication des personnes ayant des handicaps visuels, auditifs, d'apprentissage et cognitifs et les obstacles à la communication qui existent dans notre organisation;
- aviser les membres du public de la disponibilité de formats accessibles et de soutiens aux communications;
- sur demande d'un autre format accessible et soutien aux communications, une personne handicapée sera consultée;
- avoir un processus pour que les clients puissent demander l'information et la communication dans un format accessible et la leur fournir, et donner des explications lorsqu'un format accessible n'est pas faisable;
- afficher cette information sur le site Web de l'entreprise;
- s'il n'est pas possible de convertir l'information ou les communications, sur demande, l'organisation expliquera pourquoi la conversion est impossible et fournira un résumé de l'information ou des communications qui ne sont pas convertibles.

Site Web et contenu Web accessibles

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2014 – les nouveaux sites Web et le contenu Web de ces sites doit se conformer aux WCAG 2.0 niveau A, et, au 1^{er} janvier 2021 – tous les sites Web et leur contenu Web doivent se conformer aux WCAG 2.0 niveau AA, autres que le critère de réussite 1.2.4 sous-titres (en direct), et le critère de réussite 1.2.5 descriptions (pré-enregistrement).

L'entreprise s'assurera que tous les nouveaux sites Web et leur contenu Web seront conforme aux Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium de niveau A et passeront au niveau AA (pour tous les sites Web et le contenu) d'ici 2021. Cela comprend :

- effectuer une évaluation du site Web de l'entreprise et mener des tests d'accessibilité;

LAPHO		
Plan d'accessibilité pluriannuel		
Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 7 de 9

- prendre un engagement et planifier de rendre le site Web accessible et décrire les mesures nécessaires et le calendrier pour atteindre l'accessibilité en se basant sur notre évaluation et la conformité avec la loi;
- obtenir les outils et les ressources pour construire un site Web accessible ou le rendre accessible;
- superviser l'accessibilité du site Web et sa conformité aux directives et à la loi.

7.11 Exigences en vertu de la norme sur l'emploi

L'entreprise inclura les exigences en vertu de la norme sur l'emploi dans son plan pluriannuel, y compris ce qui suit :

- Renseignements pour intervention d'urgence en milieu de travail
- Évaluation des obstacles en matière d'emploi
- Information sur le soutien pour les nouveaux employés
- Formats et communications accessibles
- Plans d'adaptation individuels documentés
- Évaluation du rendement, perfectionnement professionnel, avancement et redéploiement

Renseignements pour intervention d'urgence en milieu de travail

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2012

L'entreprise fournira des renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail aux employés qui ont déclaré un handicap.

Avec le consentement des employés, fournir des renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail à la personne désignée par l'employeur pour aider les employés.

Les renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail seront révisés :

- quand l'employé est transféré à un endroit différent au sein de l'organisation;
 - quand les besoins ou plans d'adaptation ou les plans de l'employé sont révisés;
- et

- quand l'employeur révisé ses politiques générales d'intervention d'urgence.

Évaluation des obstacles en matière d'emploi

L'entreprise identifiera, préviendra et supprimera les obstacles en matière d'emploi en évaluant les politiques et procédures existantes de même que l'ensemble du milieu de travail.

LAPHO		
Plan d'accessibilité pluriannuel		
Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 8 de 9

Recrutement

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2016

L'entreprise fera la promotion des possibilités d'emploi pour les groupes désignés, y compris les personnes handicapées.

Sur le site Web de l'entreprise et dans les offres d'emploi, préciser que des mesures d'adaptation sont disponibles pour les candidats handicapés.

L'entreprise avisera les candidats quant à la disponibilité de mesures d'adaptation :

- lorsqu'ils passent une entrevue;
- pendant le processus de sélection;
- au moment de l'offre d'emploi;
- lors de l'orientation.

Information sur le soutien pour les nouveaux employés

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2016

L'entreprise informera les employés des politiques et du soutien pour les employés handicapés dès que faisable après qu'un nouvel employé commence son emploi. L'entreprise mettra à jour l'information fournie aux employés lorsque les politiques sont modifiées.

Formats accessibles et soutiens aux communications

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2016

Sur demande d'un employé handicapé, l'entreprise fournira des formats accessibles et des soutiens aux communications pour l'information dans le milieu de travail en consultation avec l'employé qui fait la demande.

Plans d'adaptation individuels documentés

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2016

L'entreprise rédigera un processus pour développer des plans d'adaptation individuels pour les employés handicapés.

LAPHO Plan d'accessibilité pluriannuel Normes d'accessibilité intégrées		
Date de révision et n ^o : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2014	Page 9 de 9

L'entreprise développera et mettra en œuvre un processus de retour au travail pour les employés absents en raison d'un handicap qui exige des mesures d'adaptation pour un retour au travail.

Évaluation du rendement, perfectionnement professionnel, avancement et redéploiement

Date de conformité au RNAI : grandes organisations, 1^{er} janvier 2016

L'entreprise s'assurera que ses procédures tiennent compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés et de leurs plans d'adaptation individuels:

- lors de l'évaluation de leur rendement;
- dans la gestion de leur perfectionnement professionnel et de leur avancement;
- lors d'un redéploiement.

7.12 **Exigences en vertu de la norme sur le transport**

N/A

7.13 L'entreprise surveillera et évaluera les initiatives en matière d'accessibilité et les changements apportés aux lois et/ou règlements. Les modifications aux politiques, plans et initiatives seront intégrées au besoin.

7.14 **Coordonnées**

Si vous avez des questions à propos de cette politique ou désirez faire des commentaires ou une plainte, veuillez communiquer avec la directrice des ressources humaines.