

Plan d'accessibilité

Le **Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées** (RNAI) en vertu de la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario** (LAPHO) exige que Hunter Douglas Canada LP (« l'entreprise ») développe un plan pluriannuel à tous les cinq ans pour prévenir et supprimer les obstacles auxquels font face les personnes handicapées.

Tous les cinq ans, l'entreprise établit une ligne de conduite pour prévenir, identifier et supprimer les obstacles auxquels font face les personnes handicapées. Dans le cadre de son plan d'accessibilité pluriannuel, l'entreprise vise à avoir supprimé tous les obstacles d'ici 2025.

Cette ligne de conduite vise à se conformer aux normes d'accessibilité suivantes en matière de :

- Service à la clientèle
- Information et communications
- Emploi
- Transport
- Milieu bâti

Le plan d'accessibilité 2012–2017 contribuera à informer des exigences de planification en vertu du Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (RNAI) qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011 en vertu de la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario** (LAPHO). La LAPHO exige que l'entreprise élabore, mette en œuvre et applique des normes d'accessibilité de manière que les biens, les services, les installations, le logement, l'emploi, les bâtiments, les constructions et les locaux soient accessibles aux personnes handicapées.

Le plan d'accessibilité pluriannuel décrit les étapes particulières que l'entreprise prend pour améliorer l'accessibilité aux personnes handicapées et se conformer aux exigences de mise en place progressives du Règlement commençant le 1^{er} janvier 2012.

L'entreprise s'est engagée à améliorer l'accessibilité en identifiant, en prévenant et en supprimant les obstacles dans son organisation. Collaborer avec nos employés et nos clients permet de nous assurer que nous accordons toute l'attention nécessaire à l'accessibilité.

Ce plan a été élaboré par l'équipe de haute direction en conformité avec le RNAI. Il donne un aperçu de la stratégie adoptée pour prévenir et supprimer les obstacles et traiter des exigences actuelles et futures de la LAPHO. Il sera fourni dans un autre format sur demande.

Conformément aux exigences, l'entreprise :

- fournira toute l'information relative au plan dans d'autres formats sur demande;
- révisera et mettra à jour le plan au moins une fois tous les cinq ans.

La directrice des ressources humaines effectuera le suivi de l'avancement du plan et, au besoin, rappellera aux parties responsables leur rôle dans la mise en œuvre du plan.

Plan pluriannuel sous forme de tableau

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées				
Exigences/ étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
Exigences générales du Règlement				
Politiques, pratiques et procédures relatives à l'accessibilité	<p>L'entreprise préparera une politique qui traite de la manière dont elle atteindra l'accessibilité en satisfaisant aux exigences du RNAI.</p> <p>La politique sera à la disposition du public sur le site Web de l'entreprise.</p> <p>L'entreprise fournira la politique dans d'autres formats sur demande.</p>	Directrice des RH	1 ^{er} jan. 2014	Terminé
Plan pluriannuel d'accessibilité	<p>L'entreprise élaborera un plan pluriannuel décrivant la stratégie visant à prévenir et supprimer les obstacles et traitant des exigences actuelles et futures de la LAPHO.</p> <p>L'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> évaluera les politiques, pratiques et procédures actuelles, les locaux, l'accès aux biens et services et les systèmes d'information et de communication pour identifier les obstacles auxquels 	Équipe de haute direction	1 ^{er} jan. 2014	Terminé

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées				
Exigences/ étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
	<p>font face les personnes handicapées;</p> <ul style="list-style-type: none"> • publiera le plan sur le site Web de l'entreprise; • fournira toute l'information relative au plan dans d'autres formats sur demande; • révisera et mettra à jour le plan au moins tous les cinq ans. 			
Guichets libre-service	Lorsque l'entreprise met des guichets libre-service à la disposition de ses clients et/ou ses employés, elle doit tenir compte des caractéristiques d'accessibilité dans la conception, fourniture ou l'acquisition de guichets libre-service.		N/A	
Formation	L'entreprise fournira une formation à tous les employés, aux personnes qui s'occupent de la clientèle et du grand public en son nom et aux personnes qui participent à l'élaboration et à l'approbation de ses politiques, pratiques	Directrice des RH	1 ^{er} jan. 2014	Délais prévus respectés

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées				
Exigences/étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
	<p>et procédures sur les exigences du Règlement et du Code des droits de la personne en ce qui concerne les personnes handicapées.</p> <p>L'entreprise tiendra un registre des dates auxquelles la formation a été donnée et du nombre de personnes qui ont reçu la formation.</p> <p>Il y aura une nouvelle formation lorsque les politiques sur l'accessibilité sont modifiées.</p>			
Exigences en vertu de la norme sur l'information et les communications				
Procédures, plans en cas d'urgence ou information liée à la sécurité publique	Toutes procédures, plans ou information liés à la sécurité publique qui sont à la disposition du grand public doivent être dans un format accessible sur demande.		N/A	L'entreprise ne fournit pas d'information liée à la sécurité publique à ce jour.
Formats accessibles et soutiens aux communications	Évaluer et examiner les besoins en communication des personnes ayant des handicaps visuels,	Tous les services s'occupant de fournir de l'information et	1 ^{er} jan. 2016	Délais prévus respectés

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées

Exigences/ étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
	<p>auditifs, d'apprentissage et cognitifs et les obstacles à la communication qui existent dans notre organisation.</p> <p>Expliquer comment l'entreprise prévoit produire et livrer la documentation essentielle dans d'autres formats à notre entreprise et à nos clients et définir ce que qu'est cette documentation.</p> <p>Publier un avis sur notre site Web indiquant que l'information est disponible dans divers formats accessibles.</p> <p>Sur demande d'un autre format accessible et autre soutien aux communications, une personne handicapée sera consultée.</p> <p>Avoir un processus pour que les clients puissent demander l'information et les communications dans un format accessible et la leur fournir.</p> <p>Expliquer lorsqu'un format accessible</p>	<p>des documents aux clients</p>		

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées				
Exigences/ étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
	n'est pas faisable. Publier cette information sur le site Web de l'entreprise.			
Rétroaction	<p>Fournir, sur demande, des formats accessibles et soutiens aux communications pour recevoir une rétroaction des personnes handicapées à propos des systèmes d'information et de communication et/ou des documents de l'entreprise et y répondre.</p> <p>Ce processus doit se produire en temps utile en tenant compte de la nature du handicap de la personne et se faire au coût régulier chargé aux autres personnes.</p> <p>Aviser le public de la disponibilité de formats accessibles et de soutiens aux communications pour le processus de rétroaction.</p>	Équipe de haute direction	1 ^{er} jan. 2015	Délais prévus respectés

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées

Exigences/ étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
Site Web et contenu Web accessibles	<p>Développer un site Web et un contenu Web accessibles conformes aux WCAG 2.0 niveau A et éventuellement conformes aux WCAG 2.0 niveau AA.</p> <p>Lancer un site Web accessible.</p> <p>Superviser l'accessibilité du site Web et sa conformité aux directives et à la loi.</p>	Service du marketing	<ul style="list-style-type: none"> • D'ici le 1^{er} janvier 2014, les nouveaux sites Web et le contenu Web de ces sites doivent se conformer aux WCAG 2.0 niveau A • D'ici le 1^{er} janvier 2021, Tous les sites Web et leur contenu Web doivent se conformer aux WCAG 2.0 niveau AA, autre que le critère de réussite 1.2.4 sous-titres (en direct), et le critère de réussite 1.2.5 descriptions (pré-enregistrement)] 	<p>La tâche à échéance en 2014 est terminée.</p> <p>L'entreprise est en contact avec le concepteur du site Web pour assurer la conformité quant à l'échéance du 1^{er} janvier 2021.</p>

Exigences en vertu de la norme sur l'emploi

Renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail	<p>L'entreprise fournira aux employés qui ont déclaré un handicap des renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail.</p> <p>Avec le consentement des employés, fournir des renseignements individuels pour</p>	Comité conjoint santé et sécurité et service des RH	1 ^{er} jan. 2012	Le service des RH développera un plan d'intervention d'urgence en collaboration avec les employés dès que faisable lorsqu'il est
---	--	---	---------------------------	--

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées				
Exigences/étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
	<p>intervention d'urgence en milieu de travail à la personne désignée par l'employeur pour aider les employés.</p> <p>Les renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail seront révisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • quand l'employé est transféré à un endroit différent au sein de l'organisation; • quand les besoins ou mesures d'adaptation de l'employé sont révisés; et • quand l'employeur révisé ses politiques générales d'intervention d'urgence. 			mis au courant du besoin.
Recrutement	<p>Promouvoir les possibilités d'emploi pour les groupes désignés, y compris les personnes handicapées.</p> <p>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. Aviser les candidats quant à la disponibilité</p>	Service des RH	1 ^{er} jan. 2016	Présentement en cours de révision

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées				
Exigences/ étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
	de mesures d'adaptation : <ul style="list-style-type: none"> • 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 employés	Informer les employés des politiques et du soutien pour les employés handicapés dès que faisable après qu'un nouvel employé commence son emploi. Mettre à jour l'information fournie aux employés lorsque les politiques sont modifiées.	Service des RH	1 ^{er} jan. 2016	Présentement en cours de révision
Formats accessibles et soutiens aux communications	Sur demande d'un employé handicapé, fournir des formats accessibles et des soutiens aux communications pour l'information dans son milieu de travail en consultation avec l'employé qui fait la demande.	Service des RH	1 ^{er} jan. 2016	Présentement en cours de révision

Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu des normes d'accessibilité intégrées				
Exigences/ étapes	Que faut-il accomplir? Mesure prévue	Responsabilité	Date de conformité à la NAI	Date cible Notes/révision
Plans d'adaptation individuels documentés	Rédiger un processus pour développer des plans d'adaptation individuels pour les employés handicapés. Développer et mettre en œuvre un processus de retour au travail pour les employés absents en raison d'un handicap qui exige des adaptations pour un retour au travail. Documenter le processus.	Service des RH	Jan. 1, 2016	Présentement en cours de révision
Évaluation du rendement, perfectionnement professionnel, avancement et redéploiement	Tenir compte des besoins d'accessibilité et des plans d'adaptation des employés handicapés en matière de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de redéploiement.	Service des RH	1 ^{er} jan. 2016	Présentement en cours de révision
Exigences en vertu de la norme sur le transport				
Cette norme ne s'applique pas à notre entreprise.				
Exigences en vertu de la norme sur le milieu bâti				
Cette norme n'est pas encore devenue une loi et l'entreprise s'est engagée à une plus grande accessibilité de ses édifices et de ses alentours. Lorsque la norme deviendra applicable ou (lorsque possible) avant cela, l'entreprise s'assurera que les installations répondent aux normes exigeant l'absence d'obstacles à mesure que les espaces existants sont rénovés et/ou que de nouveaux espaces sont obtenus.				