

LAPHO		
Normes d'accessibilité intégrées		
Énoncé d'engagement de l'entreprise		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2011	Page 1 of 4

1 POLITIQUE

- 1.01 En vertu de la LAPHO, le Règlement de l'Ontario 191/11, Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011. Le règlement établit des normes d'accessibilité relatives à l'information et aux communications, à l'emploi et au transport. Hunter Douglas Canada LP (l'entreprise) fait partie des organisations tenues de se conformer, selon la définition, et doit satisfaire, par étapes, aux exigences du règlement à compter du 1^{er} janvier 2014.
- 1.02 L'entreprise s'est engagée à prendre des mesures pour se conformer à toutes les normes en vertu de la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario** à mesure qu'elles sont introduites et deviennent loi.
- 1.03 L'entreprise reconnaît que les personnes handicapées de l'Ontario ont fait l'objet de discrimination et qu'il est essentiel d'élaborer, de mettre en œuvre et d'appliquer des normes en temps voulu pour assurer l'accessibilité aux Ontariens handicapés.
- 1.04 L'entreprise a pris un engagement quant aux principes d'Indépendance, de dignité, d'intégration et d'égalité des chances décrits dans la LAPHO et à la satisfaction des besoins de personnes handicapées, en temps voulu, par l'entreprise de la mise en œuvre de cette politique.
- 1.05 L'entreprise s'est engagée à établir, maintenir et appliquer des politiques de même que les pratiques et procédures connexes mentionnées dans le règlement, plus particulièrement dans les domaines de l'information, des communications et de l'emploi, et de satisfaire aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps voulu.
- 1.06 L'entreprise s'est engagée à l'excellence lorsqu'il s'agit de servir tous ses clients, y compris les personnes handicapées. Lorsqu'elle fournit de l'information ou communique avec une personne handicapée, elle le fera d'une manière qui tient compte de son handicap.
- 1.07 L'entreprise s'est engagée à améliorer continuellement l'accessibilité à ses locaux et installations, tel qu'exigé par la loi, de même que l'accès à tous les services offerts aux clients, aux employés, aux bénévoles et aux membres du public.
- 1.08 L'entreprise s'est engagée à promouvoir des valeurs qui appuient les relations entre les personnes handicapées et l'organisation.
- 1.09 L'entreprise s'est engagée à établir, mettre en œuvre, maintenir et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit la stratégie de l'organisation pour prévenir et

supprimer les obstacles et satisfaire aux exigences du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées.

LAPHO Norme d'accessibilité intégrée Énoncé d'engagement de l'entreprise		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2011	Page 2 de 4

- 1.10 L'entreprise s'est engagée à former tous les employés, bénévoles et personnes qui traitent avec les membres du public ou autres tiers au nom de l'entreprise et toutes les personnes qui participent au développement et à l'approbation des politiques, pratiques et procédures sur les exigences en vertu du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées et le Code des droits de la personne relativement aux personnes handicapées.
- 1.11 L'entreprise s'est engagée à mettre en œuvre des exigences, des politiques, pratiques et procédures spécifiques et un plan pluriannuel en vertu des normes sur l'information et la communication et sur l'emploi.
- 2 OBJET**
- 2.01 L'objet de cette politique est de créer un énoncé d'engagement qui fournit un cadre de travail au sein duquel les plans et initiatives d'accessibilité seront élaborés afin que l'organisation atteigne le but consistant à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées. L'entreprise s'efforce de procurer l'accessibilité et les mesures d'adaptation conformément à la LAPHO.
- 2.02 Les engagements contenus dans cette politique ont pour but de s'assurer que l'accessibilité reste une priorité dans le processus de prise de décisions de l'entreprise et contribue à s'assurer que les décisions améliorent l'accessibilité et ne créent pas des obstacles par inadvertance.
- 3 PORTÉE**
- 3.01 Cette politique s'applique :
- aux clients de l'entreprise;
 - aux employés de l'entreprise;
 - aux candidats à l'emploi dans l'entreprise, lesquels peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation lors du processus de recrutement, d'évaluation, de sélection et d'embauche;
 - aux visiteurs de l'entreprise;
 - aux entrepreneurs et sous-traitants embauchés par l'entreprise;
 - à tout autre tiers fournissant des biens, services ou installations au nom de l'entreprise.
- 4 RESPONSABILITÉ**

- 4.01 La directrice des ressources humaines est l'entité administrative responsable de l'application de cette politique. Il incombe à la directrice des ressources humaines de s'assurer que cette politique est appliquée, que l'organisation se conforme à la loi et crée un milieu qui procure la plus grande possibilité d'accès qui donne le droit ou l'opportunité d'atteindre et d'utiliser les systèmes, installations et services de l'organisation ou d'y participer.

LAPHO		
Norme d'accessibilité intégrée		
Énoncé d'engagement de l'entreprise		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2011	Page 3 of 4

- 4.02 Il incombe aux directeurs, superviseurs immédiats et chefs de service de s'assurer que tous les employés respectent les directives établies dans cette politique.
- 4.03 Il incombe à tous les directeurs, superviseurs immédiats et chefs de service de s'assurer que tous les employés reçoivent une formation relativement aux règlements et normes d'accessibilité en vertu de la LAPHO, au **Code des droits de la personne** et aux politiques, pratiques et procédures connexes.
- 4.04 Tous les employés, bénévoles, entrepreneurs et sous-traitants, toute personne agissant au nom de l'entreprise et les personnes participant à l'élaboration des politiques de l'entreprise doivent adhérer aux engagements établis dans cette politique et les respecter.

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.

LAPHO		
Norme d'accessibilité intégrée		
Énoncé d'engagement de l'entreprise		
Date de révision et n° : 11252014.000		
Approuvé par : directrice des ressources humaines	Date : 25 novembre 2011	Page 4 of 4

- 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.

6 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE et ÉNONCÉS de POLITIQUE ET PROCÉDURES

Loi de 2005 sur l'accessibilité des personnes handicapées de l'Ontario
 Code des droits de la personne de l'Ontario
 Normes d'accessibilité pour le service à la clientèle, Règlement de l'Ontario 429/07
 Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées de l'Ontario 191/11
 Politique sur les plans d'accessibilité pluriannuels
 Politique de formation sur l'accessibilité et les droits de la personne

7 PROCÉDURES

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

7.02

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 en composant le 1-800-265-8000.