

Plan de travail pluriannuel sur les Normes d'accessibilité intégrées

L'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) s'est engagé à fournir des produits et services de façon à ce que les personnes handicapées puissent les obtenir et en tirer profit au même titre que les autres clients.

Le présent plan de travail met en lumière les progrès que nous avons réalisés relativement aux exigences des *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle* (Règlement de l'Ontario 429/07) aux termes de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, qui s'applique aux grandes entreprises privées de 50 employés et plus.

Exigences en matière d'accessibilité

Généralités

Article 3 : Établissement de politiques en matière d'accessibilité

- Créer une politique pour des services à la clientèle accessibles, qui définit des pratiques et procédures en matière d'accessibilité des services à la clientèle et qui traite notamment de ce qui suit : communication avec les personnes handicapées; appareils ou accessoires fonctionnels; personnes de soutien et animaux d'assistance
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2014
 - **État** : Terminé
- Publier la politique sur les sites intranet et Internet
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2014
 - **État** : Terminé

Article 4 : Plans d'accessibilité

- Établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2014
 - **État** : Terminé
- Publier le plan sur les sites intranet et Internet
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2014
 - **État** : Terminé



- Examiner et actualiser le plan tous les 5 ans
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2014
 - **État** : Terminé (juin 2021)

Article 7 : Formation

- Faire les recherches nécessaires et offrir une formation en ligne sur la Loi aux personnes suivantes :
 - Les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisme
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2011
 - **État** : Terminé
 - Les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisme
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2011
 - **État** : Terminé
 - Les employés et les bénévoles
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2015
 - **État** : Terminé
- Comptabiliser le nombre de personnes qui ont suivi la formation et les dates auxquelles elle a eu lieu
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2015
 - **État** : Terminé

Article 8 : Outil d'établissement de rapports sur la conformité permettant de déposer les rapports en ligne

- Déposer les rapports sur l'accessibilité en ligne
 - **Échéance** : Tous les 3 ans
 - **État** : Terminé (27 mai 2021)

Articles 11 et 12 : Processus de rétroaction, formats accessibles et aides à la communication

- Créer un processus grâce auquel les personnes handicapées peuvent faire des commentaires sur la prestation des biens et services.
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2015
 - **État** : Terminé

- Fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication dans les plus brefs délais aux personnes handicapées
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2015
 - **État** : Terminé

Article 14 : Sites et contenus Web accessibles

- Veiller à ce que les nouveaux sites Web et leur contenu soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (niveau A) du Consortium World Wide Web
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2014
 - **État** : Terminé
- Veiller à ce que tous les sites Web et leur contenu soient conformes aux WCAG 2.0 (niveau AA)
 - Exceptions : critères de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct) et 1.2.5 Audio-description (pré-enregistrée)
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2021
 - **État** : Terminé

Normes en matière d'emploi

Article 22 : Recrutement — dispositions générales

- Fournir de l'information quant à la disponibilité de politiques et mesures d'adaptation pour les candidats handicapés afin d'appuyer leur participation aux processus de recrutement (offres d'emploi, sites Web de recherche d'emploi, lignes directrices de recrutement, etc.)
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé
- Fournir les mesures d'adaptation appropriées qui tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité des candidats handicapés
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 23 : Recrutement — processus d'évaluation ou de sélection

- Durant le processus de recrutement, aviser les candidats sélectionnés pour participer au processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

- Consulter le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournir ou s'assurer qu'on lui fournisse une mesure d'adaptation appropriée qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité en raison de son handicap
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 24 : Avis aux candidats retenus

- Au moment d'offrir un emploi au candidat retenu, aviser ce dernier des politiques de l'organisme en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 25 : Renseignements sur les mesures de soutien

- Informer les employés des politiques que l'organisme a mises en œuvre pour soutenir les employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé
- Fournir l'information aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé
- Fournir aux employés des renseignements à jour lorsque des modifications sont apportées aux politiques existantes sur l'adaptation du lieu de travail
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 26 : Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

- S'ils en font la demande, consulter les employés handicapés afin de déterminer les formats accessibles ou les aides à la communication dont ils ont besoin pour faire leur travail et pour utiliser l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 27 : Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail

- Communiquer à chaque employé handicapé ayant besoin d'aide en situation d'urgence des renseignements individualisés et faciles à comprendre sur les interventions d'urgence
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2012
 - **État** : Terminé
- Communiquer des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci en ont besoin en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 28 : Plans d'adaptation individualisés et documentés

- Élaborer et instaurer un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. Ce processus doit couvrir les points suivants :
 - La manière dont l'employé peut participer à l'élaboration du plan
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé
 - Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé
 - 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 des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre et comment
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé
 - Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé
 - La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

- Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués
 - o **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - o **État** : Terminé

Article 29 : Processus de retour au travail

- Élaborer et instaurer un processus documenté de retour au travail à l'intention des employés qui se sont absentés en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 30 : Gestion du rendement

- Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé dans le cadre d'un processus de gestion du rendement d'employés handicapés
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 31 : Perfectionnement et avancement professionnels

- Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsque l'ICIS fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels aux employés handicapés
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Article 32 : Réaffectation

- Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lors de la réaffectation d'employés handicapés
 - **Échéance** : 1^{er} janvier 2016
 - **État** : Terminé

Les articles suivants du Guide relatif au règlement sur les *Normes d'accessibilité intégrées* de 2012 ne s'appliquent pas à l'ICIS :

Articles 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15 à 21 et 33 à 80

Comment citer ce document :

Institut canadien d'information sur la santé. *Plan de travail pluriannuel sur les Normes d'accessibilité intégrées*. Ottawa, ON : ICIS; juin 2021.