

## Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)

### Mesures à prendre afin de répondre aux normes en vigueur

Document révisé en date du 1<sup>er</sup> juin 2019

#### Ressources humaines

Mesures à prendre...		Complété
<b>Légal</b>	Consignez par écrit le plan qui nous permettra d'offrir des services à nos clients ayant un handicap.	√
	Émettre une politique, une pratique ainsi qu'une procédure relatives à la fourniture de biens ou de services aux personnes ayant un handicap.	√
	Établir une politique permettant d'une part aux gens d'utiliser leurs appareils ou accessoires fonctionnels personnels pour avoir accès à nos biens et pour utiliser nos services, et relative d'autre part à toute autre mesure que notre organisation offre pour permettre à ces personnes d'avoir accès à nos biens et nos services.	√
	Faire des efforts raisonnables pour voir à ce que la politique, la pratique et la procédure soient compatibles avec les principes fondamentaux que sont l'autonomie, la dignité, l'intégration et l'égalité des chances.	√
<b>Formation</b>	Mettre sur pied un plan de formation, ce dernier devant être adaptable selon les personnes à qui la formation est donnée (i.e. gestionnaires, employés, bénévoles).	√
	Former, sur un certain nombre de sujets comme l'indique la norme pour les services à la clientèle, le personnel, les bénévoles, les entrepreneurs et toute autre personne qui entrerait en contact avec le public.	√
	Tous les employeurs doivent informer leurs employés de leurs politiques en matière d'accommodement ainsi que leurs politiques dans le soutien d'employés avec invalidités	En cours

<b>Rétroaction</b>	Instaurer un processus permettant aux gens de donner de la rétroaction sur la façon dont nous fournissons des biens ou des services aux personnes ayant un handicap. Nous pouvons également établir des lignes directrices quant à la manière que nous utiliserons pour adresser les plaintes reçues. Rendre les renseignements sur notre processus de rétroaction et de suivi facilement accessible.	√
<b>Comportements</b>	Permettre aux personnes ayant un handicap d'être accompagnées de leur chien-guide ou d'un animal d'assistance dans les lieux dont nous sommes le propriétaire où l'exploitant et qui sont ouverts au public, sauf si l'animal est exclu des lieux par une autre loi.	√
	Permettre aux personnes ayant un handicap qui ont recours à une personne de soutien d'amener cette personne avec elles pendant qu'elles ont accès aux biens ou aux services dans des lieux ouverts au public ou à des tiers.	√
	Donner un avis de perturbation temporaire en cas de perturbation affectant les lieux ou les services dont les personnes ayant un handicap dépendent pour avoir accès à nos biens et services ou pour les utiliser.	√
<b>Recrutement</b>	Préciser clairement que notre organisme souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi.	√
	Utiliser une police de caractère facile à lire et assez grosse.	√
	Communiquer avec les organismes qui offrent des services de soutien à l'emploi aux personnes ayant un handicap, les organismes locaux et les bureaux de placement sur les campus universitaires.	√
	S'assurer que notre processus de sélection est exactement le même pour l'ensemble des candidats.	√
	Lorsque des candidats sont convoqués pour notre processus de sélection, s'assurer de leur demander s'ils ont besoin de mesures d'adaptations spécifiques.	√
	Collaborer avec la personne ayant un handicap pour adapter les tâches ou faire en sorte qu'elle puisse accomplir ces tâches.	√
	Tous les employeurs doivent informer les candidats retenus de leurs politiques en matière d'accommodement pour les employés atteints d'un handicap lors de l'offre d'emploi.	En cours

<b>Accommodements</b>	Les employeurs doivent développer des plans d'accommodement individuels pour les employés atteints d'un handicap desquels ils ont été informés.	√
	Les employeurs doivent mettre en place un processus pour supporter les employés lors de leur retour au travail suite à une absence relié à leur handicap.	√
	Tous les employeurs qui utilisent des processus de mesures de performance doivent prendre en considération les besoins en matière d'accommodement des employés atteints d'un handicap.	√
	Les employeurs qui offrent du développement de carrière et des opportunités d'avancement doivent prendre en compte les besoins en matière d'accessibilité des employés atteints d'un handicap lors d'un déplacement envers un autre poste.	√
	Tous les employeurs qui utilisent des processus de déploiement doivent considérer les besoins en matière d'accessibilité des employés atteints d'un handicap lors d'un déplacement envers un autre poste.	√
	Tous les employeurs doivent consulter leurs employés atteints d'un handicap dans le but de leur fournir des formats de documentation accessible et/ou supports à la communication au besoin pour pouvoir faire leur travail de façon efficace.	√
<b>Immobilier</b>		
<b>Mesure à prendre...</b>		<b>Complété</b>
<b>Extérieur</b>	Les entrées sont accessibles aux personnes se déplaçant en fauteuil roulant.	√
	Les voies piétonnières sont suffisamment larges pour laisser passer des personnes qui se déplacent en fauteuil roulant.	√
	Les entrées accessibles sont clairement indiquées au moyen du symbole international d'accessibilité.	En cours
	La limite avant des marches des escaliers extérieurs est de couleur très contrastante pour la voir facilement.	En cours
	Les espaces de stationnement sont clairement indiqués au moyen du symbole international d'accessibilité.	√
<b>Intérieur</b>	Les aires d'attente et les allées de service sont suffisamment larges pour permettre le passage des personnes utilisant des aides à la mobilité, y compris des fauteuils roulants électriques.	√

<b>Divers</b>	Un plan de protection en cas d'incendie et un plan de sécurité-incendie existent aux fins de l'évacuation des personnes ayant un handicap.	√
	Les avertisseurs d'incendie comportent des signaux lumineux et sonores.	√
	Un compartiment est aménagé pour les personnes en fauteuil roulant dans les toilettes publiques de chacun des deux sexes, ou bien des toilettes séparées et accessibles aux personnes en fauteuil roulant des deux sexes sont aménagées tout près.	√
	Adapter les comptoirs pour les personnes en chaise roulante, pour les nouvelles constructions, et lors de rénovations éventuelles.	
<b>Plan de contingence</b>	Tous les employeurs doivent se préparer pour les besoins spécifiques que les employés atteints d'un handicap pourraient avoir une situation d'urgence.	En cours
<b>Communications</b>		
<b>Mesure à prendre...</b>		<b>Complété</b>
<b>Site Web</b>	S'assurer que le site internet de l'agence est complètement accessible à tous, y compris les individus ayant un handicap. *Contenu en grande majorité lisible à l'aide d'un lecteur d'écran (16 pts) *Disponibilité des textes en format .pdf pour tout ce qui ne sera pas lisible à l'aide d'un lecteur d'écran *Éventuellement, il y aura possiblement un site miroir, contenant seulement du texte ce qui facilitera l'accès *Les vidéos incluront également des sous-titres	√
	Système téléphonique adapté à la population malentendante	√