



LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO

NORMES INTÉGRÉES D'ACCESSIBILITÉ – Plan pluriannuel

Au 04-OCT-2017

Parte I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article	Initiative	Description	Mesure	État	Échéance de conformité
3	Établissement de politiques en matière d'accessibilité	3. (1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	La politique a été créée et publiée sur le site Web et l'intranet de la Société.	Terminé/ Conforme	01-JAN-2014
4	Plans d'accessibilité	4. (1) Les grandes organisations font ce qui suit : a) elles établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent règlement; b) elles affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, si elles en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible;	Le plan pluriannuel a été publié sur le site Web et l'intranet de la Société. Prochain examen du plan pluriannuel	Terminé	01-JAN-2014 01-NOV-2021

BIC Inc. Canada CP

Normes intégrées d'accessibilité

Fichier : APHO

Responsabilité : BIC Canada

Préparation par: Kristy Jones et Brittany McCann



		c) elles examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.			
--	--	--	--	--	--

7	Formation	<p>7. (1) Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les employés et les bénévoles; b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation. 	<p>Formation et webinaires sur l'APHO visant à renseigner les collaborateurs sur l'APHO donnés à tous les échelons.</p> <p>Module de formation créé et publié sur le site interne d'apprentissage électronique pour tous les employés (« Programme de formation sur les NAI pour les employés »).</p> <p>Une formation à l'intention des gestionnaires, axée sur les pratiques de recrutement, sera intégrée.</p> <p>La formation sur l'APHO fait l'objet d'un suivi dans le SGA</p>	<p>Terminé/ Conforme</p> <p>Prévu en 2017</p> <p>En cours/ Conforme</p>	01-JAN-2015
---	-----------	---	--	---	-------------

PARTIE II – Normes pour l'information et les communications

Article	Initiative	Description	Mesure	État	Échéance de conformité
11	Processus de rétroaction	11. (1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.	<p>Les visiteurs peuvent faire part de leurs observations en personne, par écrit, par courriel ou par téléphone.</p> <p>Déterminer quels formats et supports de communication accessibles seront fournis sur demande.</p> <p>Les employés et gestionnaires sont au courant, par suite de la formation, de l'obligation qu'ils ont de répondre aux demandes.</p>	<p>En cours/Conforme</p> <p>En cours/Conforme</p> <p>Terminé/Conforme</p>	01-JAN-2015
12	Formats accessibles et supports de communication	12. (1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication : a) en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap; b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	Les collaborateurs et gestionnaires sont au courant, par suite de la formation donnée, de l'obligation qu'ils ont de répondre aux demandes.	Conforme	01-JAN-2016
12		12. (2) L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un	La formation fournie à tous les collaborateurs a traité de la nécessité de consulter l'auteur	Conforme	01-JAN-2016



		format accessible ou d'une aide à la communication.	de la demande lors de la détermination du format requis.		
12		12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	La politique et la procédure sont publiées sur les sites Web interne et externe.	Terminé/Conforme	01-JAN-2016

14	Sites et contenus Web accessibles	14. (2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web selon l'échéancier prévu au présent article.	<p>Nous avons relevé les exigences concernant le site Web et travaillé avec nos fournisseurs à faire en sorte qu'ils se conforment aux normes WCAG dans tous les nouveaux sites Web et dans les mises à jour des sites Web actuels. Le Niveau AA est appliqué depuis janvier 2014.</p> <p>Les équipes des Communications d'entreprise et du Marketing sont toutes deux chargées de s'assurer que les développeurs Web tiers vérifient la conformité du contenu du site Web avant sa mise en ligne. Le Service juridique aide les équipes des Communications d'entreprise et du Marketing à faire en sorte que les obligations de conformité soient intégrées dans les contrats avec les développeurs Web tiers.</p>	En cours/Conforme	<p>01-JAN-2014 Les nouveaux sites Web, ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux règles WCAG 2.0 Niveau A.</p> <p>01-JAN-2021 Tous les nouveaux sites Web, ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux règles WCAG 2.0 Niveau AA, à l'exception de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le critère de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct) • le critère de succès 1.2.5 Audio-description (pré-enregistrée).
----	-----------------------------------	--	---	-------------------	--



PARTIE III – Normes pour l'emploi

Article	Initiative	Description	Mesure	État	Échéance de conformité
22	Recrutement : dispositions générales	22. L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	Nous avons intégré l'avis d'adaptation dans toutes les offres d'emploi et l'avons publié sur le site Web. « <i>BIC est une entreprise qui garantit l'égalité des chances et qui s'engage à recruter, développer et conserver une main-d'œuvre diversifiée, en conformité avec la législation sur les Droits de l'Homme en vigueur. La compagnie s'engagera à faire des adaptations, dans la mesure du possible et du raisonnable, pour les handicaps dont elle sera mise au courant par ses employés et candidats.</i> »	Terminé/ Conforme	01-JAN-2016

BIC Inc. Canada CP

Normes intégrées d'accessibilité

Fichier : APHO

Responsabilité : BIC Canada

Préparation par: Kristy Jones et Brittany McCann

23	Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection	<p>23. (1) Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés.</p> <p>(2) L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.</p>	<p>Nous avisons les candidats des mesures d'adaptation que nous leur fournissons (téléphone, courriel, courrier, etc.) en fonction des mesures d'adaptation conseillées.</p> <p>Avant de procéder aux entrevues, nous ciblons les obstacles afin d'élaborer un plan de mesures d'adaptation : emplacement de la salle d'entrevue, salle aménagée pour des entrevues en personne, horaire des entrevues, mesures de soutien, paperasse, etc.</p> <p>BIC Inc. s'engage à ne s'associer qu'à des agences de recrutement dotées d'un plan d'action sur l'APHO et qui sont conformes aux exigences en vigueur d'APHO.</p>	En cours/Conforme	01-JAN-2016
24	Avis aux candidats retenus	24. L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	Les lettres d'offre d'emploi comprennent une clause qui informe les candidats que nous sommes dotés d'un processus de mesures d'adaptation <i>et que nous fournissons des mesures d'adaptation aux collaborateurs handicapés. Les candidats peuvent demander la mise en place de mesures d'adaptation</i>	En cours/Conforme	01-JAN-2016

			<i>particulières par téléphone ou par courriel avant le début de leur emploi.</i>		
25	Renseignements sur les mesures de soutien	25. (1) L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Nous informons chaque nouvel employé de la politique en matière d'accessibilité, et nous avons publié l'engagement en interne et à l'externe.	Terminé/ Conforme	

25		25. (2) L'employeur fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	La politique en matière d'accessibilité fait maintenant partie du programme d'orientation. L'orientation des nouveaux employés comprend aussi une revue de la politique et une signature.	Terminé/ Conforme	01-JAN-2016
25		25. (3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques existantes relativement à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Nous tiendrons nos collaborateurs informés de manière exhaustive lorsque des modifications seront apportées à nos politiques existantes relativement à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	En cours/ Conforme	01-JAN-2016
26	Formats accessibles et supports de	26. (1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé	Nous avons actualisé nos procédures.	Conforme	01-JAN-2016

	communication pour les employés	<p>pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, s'il lui fait une demande en ce sens :</p> <p>(a) l'information nécessaire pour faire son travail;</p> <p>(b) l'information généralement mise à la disposition des employés sur le lieu de travail.</p>			
26		26. (2) L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	Se reporter au 26.1	Conforme	01-JAN-2016

27	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	27. (1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Nous avons ajouté au formulaire pour les nouveaux employés la demande de mesures d'adaptation.	Terminé/Conforme	01-JAN-2012
27		(2) Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.	Aide individuelle en situation d'intervention d'urgence sur le lieu de travail fournie et organisée au cas par cas.	Terminé/Conforme	01-JAN-2012
27		(3) L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Aussitôt que BIC Inc. est avisée du besoin de mesures d'adaptation, nous prenons immédiatement les mesures pour faire en sorte que les renseignements pertinents soient communiqués aux personnes désignées pour fournir de l'aide.	Terminé/Conforme	01-JAN-2012
27		(4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :	Tous les gestionnaires sont informés des mesures individualisées concernant les interventions d'urgence sur le lieu de travail aussitôt que ces	Terminé/Conforme	01-JAN-2012



		<p>a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation; b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen; c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.</p>	<p>renseignements sont disponibles.</p>		
--	--	--	---	--	--

28	Plans d'adaptation individualisés et documentés	<p>28. (1) L'employeur, sauf s'il s'agit d'une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.</p> <p>28. (2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none">1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne.2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle.3. 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 et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre.4. La manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail, dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation.	Documentation des procédures et étapes actuelles à suivre lors de la création d'un plan d'adaptation individuel pour les employés handicapés tel qu'il est décrit dans cet article de la loi.	Conforme	01-JAN-2016
----	---	--	---	----------	-------------

		<p>5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.</p> <p>6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan.</p> <p>7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.</p> <p>8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.</p>			
--	--	---	--	--	--

29	Processus de retour au travail	<p>29. (1) L'employeur, sauf s'il s'agit d'une petite organisation :</p> <p>(a) élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail;</p> <p>(b) documente le processus.</p>	Examen des pratiques actuelles et documentation du processus de retour au travail.	Conforme	01-JAN-2016
		<p>29. (2) Le processus de retour au travail :</p> <p>(a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap;</p> <p>(b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.</p> <p>29. (3) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.</p>	Examen des politiques actuelles et actualisation en fonction des besoins.	Conforme	01-JAN-2016
30	Gestion du rendement	30. (1) L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de	Les collaborateurs sont évalués d'une façon qui tient compte de leur handicap.	Conforme	01-JAN-2016

		ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.			
31	Perfectionnement et avancement professionnels	31. (1) L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	Lors du processus d'examen des talents, les collaborateurs sont évalués d'une façon qui tient compte de leur handicap.	Conforme	01-JAN-2016
32	Réaffectation	32 (1) L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	Les besoins en matière d'accessibilité des collaborateurs sont pris en considération lors de la détermination du rendement aux fins de réaffectation.		01-JAN-2016