# Politique découlant du Règlement sur les normes d’accessibilité intégrées de la Loi sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario – 1er janvier 2014

## Objet :

La présente politique a pour objet d’exprimer l’engagement de l’ACSM Ottawa à répondre en temps opportun aux besoins en matière d’accessibilité des personnes handicapées, conformément au Règlement sur les normes d’accessibilité intégrées (RNAI) pris en application de la Loi sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario (LAPHO), et d’orienter les efforts déployés par l’organisme en ce sens.

La LAPHO a été instaurée pour reconnaître le traitement discriminatoire dont les personnes handicapées de l’Ontario ont fait l’objet dans le passé, et a pour but de prévenir et de supprimer les obstacles qui empêchent les gens de participer pleinement à tous les aspects de la société à cause de leur handicap. L’ACSM Ottawa s’est donnée comme vision de bâtir « une communauté qui accorde une grande importance à la dignité humaine…de chaque personne ». En conséquence, nous prenons l’engagement d’améliorer l’accès des personnes handicapées à nos services, à nos installations et à nos possibilités d’emploi. Nous allons travailler en partenariat avec les personnes handicapées en vue de prévenir et de supprimer les obstacles à l’accessibilité. Nous sommes déterminés à faire en sorte que les personnes handicapées puissent bénéficier de nos services, installations et possibilités d’emploi de manière égale et semblable au reste de la population.

La présente politique a pour but de mettre en place le cadre général qui guidera l’élaboration et la révision des autres politiques, normes, procédures, règlements et activités de la Section afin de les rendre conformes au RNAI. À l’heure actuelle, la politique doit se lire conjointement avec le « Plan de l’ACSM Ottawa en vue de fournir des services aux personnes handicapées conformément à la Norme d’accessibilité pour le service à la clientèle » et la politique sur les mesures d’adaptation à l’emploi en raison d’un handicap

## Application :

La présente politique s’applique à l’ensemble des employés, bénévoles, membres du conseil d’administration et agents de l’ACSM Ottawa.

## Responsabilités :

Le conseil est chargé de veiller à ce que les politiques et procédures de la Direction sont en place et conformes aux obligations de la LAPHO. Le Directeur exécutif fera rapport au Conseil sur la conformité de la Direction générale des obligations découlant de la LAPHO dans le cadre du rapport sur les risques régulièrement présentée à la Commission.

Le directeur des Ressources humaines a la responsabilité de surveiller et de coordonner l’application de la politique et la mise en œuvre du plan pluriannuel.

Les gestionnaires ont la responsabilité de prévenir et de supprimer les obstacles à l’accessibilité à l’intérieur du secteur dont ils ou elles assument la gestion, et de faire part aux Ressources humaines des problèmes d’accessibilité.

La généraliste en ressources humaines a la responsabilité de diriger les activités du Comité consultatif sur l’accessibilité décrites ci-après, et de faire en sorte que le personnel de l’ACSM Ottawa reçoive la formation en matière d’accessibilité jugée nécessaire pour permettre à l’organisme de remplir ses obligations en matière d’accessibilité en fonction des échéanciers qu’il s’est fixés.

Les employés ont la responsabilité de faire des commentaires et suggestions concernant les problèmes d’accessibilité qu’ils et elles observent, et de chercher des solutions avec leur gestionnaire et le groupe de ressources.

Comité consultatif RNAI (sur l’accessibilité) : L’ACSM Ottawa mettra sur pied un Comité consultatif RNAI, présidé par la généraliste en ressources humaines, et composé d’un ou plusieurs employé(s), bénévole(s), membres du conseil d’administration et personnes handicapées. Le Comité aura pour mandat de donner son avis sur le plan d’accessibilité pluriannuel de la Section, contribuer à son élaboration et participation à sa mise en œuvre progressive. Ce Comité relèvera du directeur des Ressources humaines.

Obligations et échéanciers **:**

L’ACSM Ottawa est considérée comme une « grande organisation privée ou à but non lucratif » aux fins des obligations et échéanciers stipulés dans le règlement. Elle s’efforcera de devancer les échéanciers fixés dans la mesure du possible, et de mettre en place des solutions personnalisées en matière d’accessibilité chaque fois également que ce sera possible. Ces obligations et échéanciers sont les suivants :

* Procédure d’information sur les mesures d’urgence pour les personnes handicapées : 1er janvier 2012
* Politique en matière d’accessibilité : 1er janvier 2014
* Plan d’accessibilité pluriannuel : 1er janvier 2014
* Nouveaux sites Web internet et leur contenu : 1er janvier 2014
* Formation sur les normes : 1er janvier 2015
* Rétroaction : 1er janvier 2015
* Formats accessibles et aides à la communication : 1er janvier 2016
* Normes pour l’emploi : 1er janvier 2016

Procédure d’information sur les mesures d’urgence pour les personnes handicapées (1er janvier 2012) : Des renseignements individualisés relatifs aux interventions d’urgence sur le lieu de travail seront fournis aux employés handicapés lorsque l’ACSM Ottawa est au courant que le handicap de ces employés est tel qu’il nécessite des mesures d’adaptation. Avec le consentement de l’employé, l’information sera communiquée à la personne désignée pour l’aider. Ces renseignements devront être révisés si l’employé change de lieu de travail, si les mesures d’adaptation dont il a besoin changent et chaque fois que les plans d’intervention d’urgence sont révisés.

Politique en matière d’accessibilité (1er janvier 2014) : Cette politique devra être publiée sur le site Web de la Section et remise à toute personne qui en fait la demande, dans le format approprié ou avec une aide à la communication adéquate. Un résumé de la politique sera également remis à tous les clients, employés, bénévoles, membres du conseil d’administration et agents de l’ACSM Ottawa.

Plan d’accessibilité pluriannuel (1er janvier 2014) : L’ACSM Ottawa va établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d’accessibilité pluriannuel visant à prévenir et à supprimer les obstacles, ainsi qu’à satisfaire aux exigences du RNAI. Le plan initial sera établi pour une période de trois ans, et sera suivi d’un nouveau plan qui devra être mis à jour au moins tous les cinq ans. Le plan sera publié sur le site Web de l’organisme et fourni dans un format accessible sur demande.

Nouveaux sites Web et leur contenu (1er janvier 2014) : L’ACSM Ottawa devra rendre son site Web internet et son contenu conforme aux Règles pour l’accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web en ce qui concerne les nouveaux sites Web et leur contenu, d’abord au niveau A, puis au niveau AA. Cette règle s’applique à tous les sites Web et à leur contenu mis en ligne d’ici le 1er janvier 2021

Formation sur les normes (1er janvier 2015) : Une formation sur les exigences découlant du RNAI et sur les dispositions du Code des droits de la personne relativement aux personnes handicapées sera dispensée aux employés, aux bénévoles, aux membres du conseil d’administration et aux agents de l’ACSM Ottawa. Cette formation sera adaptée aux besoins et aux tâches de chaque groupe.L’organisme tiendra un registre des formations données.

Rétroaction (1er janvier 2015) : L’ACSM Ottawa veillera à se doter d’un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations des personnes handicapées et d’y répondre en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.

Formats accessibles et aides à la communication (1er janvier 2016) : L’ACSM Ottawa devra fournir ou faire fournir à la personne qui le demande, et après consultation avec celle-ci, des formats accessibles et des aides à la communication pour les personnes handicapées. Cela doit être fait en temps opportun. L’organisme devra aviser le public de son obligation de satisfaire à cette exigence.

Normes pour l’emploi (1er janvier 2016) : Les exigences en matière d’accessibilité relativement à l’emploi englobent le recrutement, l’information sur les services de soutien aux employés, les mesures d’adaptation à l’emploi et les plans de retour au travail, les formats accessibles et les aides à la communication, le perfectionnement et l’avancement professionnels, ainsi que la réaffectation.

Ces normes s’appliquent aux employés et agents de l’ACSM Ottawa, mais non aux bénévoles ni aux membres du conseil d’administration.

## Définitions :

### Obstacle (article 2 de la LAPHO, 2005)

Un **« obstacle »** est toute chose qui empêche une personne handicapée de participer pleinement à toutes les facettes de la société en raison de son handicap. S’entend notamment d’un obstacle physique ou architectural, d’un obstacle au niveau de l’information ou des communications, d’un obstacle comportemental, d’un obstacle technologique, d’une politique ou d’une pratique. (obstacle organisationnel)

Handicap (article 2 de la LAPHO, 2005, et article 10 du Code des droits de la personne)

Le terme « handicap » s’entend de ce qui suit :

(a) tout degré d’incapacité physique, d’infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l’épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l’incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à tout autre animal, à un fauteuil roulant ou à tout autre appareil ou dispositif correctif;

(b) une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;

(c) une difficulté d’apprentissage ou un dysfonctionnement d’un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l’utilisation de symboles ou de la langue parlée;

(d) un trouble mental;

(e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d’assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l’assurance contre les accidents du travail. (handicap)

« format accessible » S’entend notamment d’un format en gros caractères, d’un format audio ou électronique enregistré, du braille et d’autres formats que peuvent utiliser les personnes handicapées.

« aides à la communication» S’entend notamment du sous-titrage, de la communication suppléante et alternative, du langage clair, du langage gestuel et d’autres aides qui facilitent une communication efficace.

## Références

* « LAPHO » - Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario, L. O. 2005, chap. 11
* Règlement de l’Ontario 191/11, Normes d’accessibilité intégrées, Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario
* Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, chap. H. 19
* Plan de l’ACSM Ottawa en vue de fournir des services aux personnes handicapées conformément à la Norme d’accessibilité pour le service à la clientèle
* Politique 2.18 sur les mesures d’adaptation en raison d’un handicap (ACSM – RH)