

LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO
NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES – Plan pluriannuel

*Ce plan est conçu pour les Ontariens et Ontariennes et/ou les personnes leur prodiguant des services

Partie I – EXIGENCES GÉNÉRALES

Article	Initiative	Description	Mesure	Statut	Date 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 et le plan pluriannuel sont affichés sur le site Transat.com	En cours	1 ^{er} janvier 2014

4	Plans d'accessibilité	<p>4. (1) Les grandes organisations font ce qui suit :</p> <p>a) établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement la stratégie de l'organisation pour prévenir et supprimer les obstacles et satisfaire aux exigences imposées en vertu de ce Règlement;</p> <p>b) afficher le plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournir sur demande dans un format accessible; et</p> <p>c) examiner et actualiser le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.</p>	<p>Le Plan a été complété et affiché sur le site Transat.com</p> <p>Affiché sur Transat.com</p> <p>Le Plan sera examiné au moins une fois tous les cinq ans.</p>	En cours	1 ^{er} janvier 2014
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 <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées :</p> <p>(a) les employés et bénévoles;</p> <p>(b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation ; et</p> <p>(c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.</p>	La formation au moyen de la plateforme LMS de Transat est complétée pour les gestionnaires et l'ensemble des employés.	Complété	1 ^{er} janvier 2015

Section	Initiative	Description	Mesure	Statut	Date 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.	Déterminer quels formats accessibles et aides à la communication nous fournirons sur demande. Le personnel et la direction sont informés de la nécessité d'offrir des mesures d'adaptation aux personnes qui en font la demande.	Complété	1 ^{er} janvier 2015
12	Formats accessibles et aides à la 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; et b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	Des formats accessibles et aides à la communication seront fournis en temps opportun et gratuitement (c.-à-d. en langage clair, grandes polices de caractère et version électronique).	Complété	1 ^{er} janvier 2016
12		12. (2) L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	Nous consulterons la personne qui fait la demande afin de déterminer la pertinence des formats accessibles et aides à la communication.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
12		12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	La politique sur les normes d'accessibilité intégrées est affichée sur le site Transat.com	Complété	1 ^{er} janvier 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 Internet, 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.	Le site Web est conforme aux exigences WCAG Niveau A.	Complété	<p>Après le 1^{er} janvier 2014 Les nouveaux sites Internet et contenus Web figurant sur ces sites doivent se conformer aux exigences WCAG Niveau A.</p> <p>1^{er} janvier 2021 Tous les sites Internet et contenus Web doivent se conformer aux exigences WCAG 2.0 Niveau AA, sauf pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • captations (en direct) de critères de succès 1.2.4 • descriptions audio (préenregistrées) de critères de succès 1.2.5.
----	-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PARTIE III – Normes pour l'emploi

Article	Initiative	Description	Mesure	Statut	Date 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.	Les employés et la population sont avisés au moyen des affichages de postes. La politique figure sur le site Web.	Complété	1 ^{er} janvier 2016

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>Les candidats seront avisés par téléphone et/ou courriel.</p> <p>Identifier les obstacles : emplacement de la salle d'entrevue, format des tests, configuration de la salle pour les entrevues en personne, échéanciers d'entrevue, aides, écritures.</p> <p>Nous fournirons des mesures d'adaptation en conséquence.</p>	En cours	1 ^{er} janvier 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.	Toutes les offres d'emploi comporteront un avis aux candidats retenus que Transat a des politiques d'adaptation à l'intention des employés handicapés.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
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.	<p>Les employés ont été informés dans le cadre d'une formation.</p> <p>Les employés recevront un courriel et des renseignements seront affichés sur MUNDO.</p>	Complété	1 ^{er} janvier 2016
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.	Les nouveaux employés seront informés dans le cadre de leur processus d'accueil.	Complété	1 ^{er} janvier 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.	Voir 25 (1) Les employés seront informés par courriel général et affichage sur MUNDO.		1 ^{er} janvier 2016
26	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	26.1 En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé 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 : (a) l'information nécessaire pour faire son travail; et (b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	L'information nécessaire pour que les employés fassent leur travail sera fournie dans un format accessible, sur demande. Des communications régulières seront fournies dans un format accessible, sur demande.	En bonne voie	1 ^{er} janvier 2016
		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.	Les employés seront consultés afin de déterminer un format ou une aide à la communication convenables.	En bonne voie	1 ^{er} janvier 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	Un processus a été élaboré afin d'offrir des mesures d'adaptation aux employés susceptibles d'avoir besoin d'aide en situation d'urgence.	Complété	1 ^{er} janvier 2016

		d'adaptation en raison de leur handicap.			
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.	Partie du processus avec le consentement de l'employé.	Complété	1 ^{er} janvier 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.	Partie du processus	Complété	1 ^{er} janvier 2012
27		(4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants : (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; et (c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.	Partie du processus	Complété	1 ^{er} janvier 2012
28	Plans d'adaptation individualisés et documentés	28. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et	Un processus a été élaboré pour aider les employés handicapés. Le processus comprend tous les	Complété	1 ^{er} janvier 2016

		documentés pour les employés handicapés.	éléments figurant dans cet article.		
28		<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. 5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé. 6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan. 		Complété	1 ^{er} janvier 2016

		<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 est 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; et</p> <p>(b) documente le processus.</p>	Le processus de retour au travail est documenté et géré par un fournisseur de services en tierce partie.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
29		<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; et</p> <p>(b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.</p>	Les mesures sont documentées dans le processus de retour au travail.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
29		29. (3) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout	Le processus de retour au travail ne chevauche aucun autre processus	Complété	1 ^{er} janvier 2016

		autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.	du genre créé par ou en vertu de tout autre statut.		
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 ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	Le processus de gestion du rendement sera fourni aux employés en formats alternatifs sur demande. Un plan d'adaptation individualisé sera utilisé.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
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.	Les besoins d'accessibilité seront pris en compte lorsque des occasions de perfectionnement et d'avancement professionnels seront offertes. Un plan d'adaptation individualisé sera utilisé.	Complété	1 ^{er} janvier 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.	Des plans individuels d'adaptation seront utilisés, si nécessaire, lorsque des employés handicapés seront réaffectés.	Complété	1 ^{er} janvier 2016