



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

Plan pluriannuel d'accessibilité (révisé en septembre 2018)

INTRODUCTION :

En 2005, le gouvernement de l'Ontario a adopté la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), qui exige que l'Ontario soit une province accessible d'ici 2025. Il a mis en place une approche progressive pour la mise en œuvre des exigences par le biais de règlements en vertu de la LAPHO. Pour aider les organisations publiques, privées et sans but lucratif à répertorier, prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité, la LAPHO définit des normes d'accessibilité spécifiques dans cinq domaines : le service à la clientèle, l'information et les communications, l'emploi, le transport et l'environnement bâti (qui est encore à l'état de projet).

Ce plan quinquennal d'accessibilité s'inscrit dans le sillage de la planification et des consultations antérieures. Le Palais des congrès du Toronto métropolitain (le « Palais ») continuera de s'appuyer sur les politiques et les lignes directrices opérationnelles pour les employés, telles qu'elles sont décrites dans ce plan, et de les développer. Il s'agit d'un document évolutif qui décrit nos buts et nos objectifs. Ce plan sera publié sur notre site Web et sera disponible sur demande dans d'autres formats.

NOTRE ENGAGEMENT :

Le Palais s'engage à traiter toutes les personnes de manière à leur permettre de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances et nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps voulu. Nous le ferons en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité et en respectant les exigences en matière d'accessibilité prévues par la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (« LAPHO »).

PLAN PLURIANNUEL D'ACCESSIBILITÉ :

Partie I — EXIGENCES GÉNÉRALES

Article	Initiative	Description	Action	État	Date de conformité
3	Mise en place de politiques d'accessibilité	3. (1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou	<ul style="list-style-type: none">La politique a été examinée par le Comité d'accessibilité, qui l'a approuvée.	Fait	1 ^{er} janvier 2013

		atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	<ul style="list-style-type: none"> • La déclaration d'engagement a été examinée et approuvée. • La politique est affichée sur le site Web. 		
4	Plans d'accessibilité	<p>4. (1) Le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative, les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations font ce qui suit :</p> <p>a) ils 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;</p> <p>b) ils affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible;</p> <p>c) ils examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le Plan a été examiné par le Comité d'accessibilité, qui l'a approuvé. • Le Plan est affiché sur le site Web. 	Fait	1 ^{er} janvier 2013
6	Guichets libre-service	6. (2) Les grandes organisations et les petites organisations tiennent compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées lors de la conception, de l'obtention ou de l'acquisition de guichets libre-service.	<p>Le Palais possède des guichets bancaires et des kiosques de service de stationnement qui sont conformes.</p> <p>Tout nouvel achat doit être conforme aux exigences en matière d'accessibilité.</p>	Fait	1 ^{er} janvier 2013
7	Formation	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 :	Le Palais continuera à dispenser une formation continue sur les exigences aux nouveaux employés ou en cas de changement de la loi ou de la politique. La formation sera adaptée aux besoins des employés, des bénévoles et des autres travailleurs, dans la mesure	Fait	1 ^{er} janvier 2014
				L'équipe de la LAPHO doit procéder à une révision tous les cinq ans.	Révisé : Le 17 septembre 2018

		<p>a) les personnes qui sont des employés ou des bénévoles de l'organisation;</p> <p>b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation;</p> <p>c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.</p>	où elle s'applique à leurs tâches professionnelles.		
--	--	---	---	--	--

PARTIE II — Normes pour l'information et les communications

Article	Initiative	Description	Action	État	Date de conformité
11	Retour d'information	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.	Le Palais veille à ce que ses processus de réception des commentaires soient accessibles aux personnes handicapées, en leur offrant sur demande des formats accessibles ou des supports de communication. Comme l'indique notre site Web, les clients peuvent faire part de leurs commentaires en composant le (416) 585-8199 ou en écrivant à accessibility@mtccc.com .	Fait	1 ^{er} janvier 2014
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; b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	Le Palais continuera, sur demande, à offrir ou à faire offrir des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées en temps opportun, en tenant compte des besoins d'accessibilité de la personne.	Fait	1 ^{er} janvier 2015

		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.			
12		12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	<p>Le Palais continuera à informer le public que des formats accessibles et des aides à la communication sont disponibles.</p> <p>Ces informations sont communiquées au public par le biais du site Web du Palais et affichées dans les zones de commentaires et de réactions des clients.</p>	Fait	1 ^{er} janvier 2015
13	Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique	13. (1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'organisation assujettie qui prépare des renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou sur la sécurité publique et qui les met à la disposition du public les fournit sur demande dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées, et ce dès que cela est matériellement possible.	<p>Le Palais continuera à transmettre, sur demande, le ou les documents d'urgence qu'il met à la disposition du public ou des clients dans un format accessible.</p> <p>Cela est communiqué sur les documents qui sont distribués au public.</p>	Fait	1 ^{er} janvier 2012
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.	<p>Le Palais respecte actuellement, et continuera de respecter, les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0, niveau A, en ce qui concerne ses sites Web et son contenu Web.</p> <p>D'ici le 1^{er} janvier 2021, le Palais se conformera aux WCAG 2.0, niveau</p>	<p>Fait</p> <p>À terminer en 2020</p>	<p>1^{er} janvier 2014</p> <p>1^{er} janvier 2021</p>

			AA, en ce qui concerne ses sites Web et son contenu Web.		
--	--	--	--	--	--

PARTIE III — Norme pour l'emploi

Article	Initiative	Description	Action	État	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.	Le Palais continuera à informer les employés et le public que des aménagements pour les candidats handicapés sont disponibles sur demande.	Fait	1 ^{er} janvier 2014
23	Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection	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. (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.	Le Palais continuera à informer les candidats postulant à des emplois que des aménagements sont disponibles sur demande. Les candidats qui sollicitent un aménagement doivent être consultés afin de s'assurer que l'aménagement est approprié et qu'il tient compte des besoins d'accessibilité du candidat. Continuer à cerner les obstacles qui existent.	Fait	1 ^{er} janvier 2014
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.	Le Palais continuera à informer les candidats retenus de ses politiques d'accommodement des employés handicapés.	Fait	1 ^{er} janvier 2014

25	Renseignements sur les mesures de soutien	<p>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> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Le Palais continuera à informer les employés actuels et les nouveaux employés de ses politiques d'accommodement des employés handicapés.</p> <p>Ce sera fait pendant l'orientation par le biais de séances de formation, de modules d'apprentissage en ligne, de publications ou de notes de service.</p>	Fait	1 ^{er} janvier 2014
26	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	<p>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 :</p> <p>(a) l'information nécessaire pour faire son travail;</p> <p>(b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.</p>	D'ici le 1 ^{er} janvier 2015, le Palais, sur demande, prendra des dispositions pour offrir, ou faire offrir, des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées en temps opportun, en tenant compte des besoins d'accessibilité de la personne.	Fait	1 ^{er} janvier 2015

		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.			
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.	Le Palais créera un plan d'évacuation d'urgence individuel pour tout employé qui révèle avoir besoin d'un accommodement.	Fait, mais soumis à un examen continu.	1 ^{er} janvier 2012 Révisé : 17 septembre 2018
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.	Voir ci-dessus.	Fait	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.	Voir ci-dessus.	Fait	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;	Voir ci-dessus.	Fait	1 ^{er} janvier 2012

		<p>b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen;</p> <p>c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.</p>			
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 documentés pour les employés handicapés.	Le Palais a mis en place un processus écrit pour l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.	Fait	1 ^{er} janvier 2014
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. 	Voir ci-dessus.	Fait	1 ^{er} janvier 2014

		<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 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;</p> <p>(b) documente le processus.</p>	Le Palais a mis en place 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.	Fait	1 ^{er} janvier 2014
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;</p> <p>(b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.</p>	Voir ci-dessus.	Fait	1 ^{er} janvier 2016

29		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.	En conformité.	Fait	1 ^{er} janvier 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 ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	Le Palais continuera à tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie son processus de gestion du rendement à l'égard d'employés handicapés.	Fait N° HR – 072	1 ^{er} janvier 2014
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.	Le Palais tient compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés et de leur plan d'adaptation lorsqu'il offre un perfectionnement et un avancement professionnels à un employé.	Fait N° HR – 096	1 ^{er} janvier 2014
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.	Le Palais tient compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés et de leur plan d'adaptation lors de la réaffectation d'un employé.	Fait N° HR – 096	1 ^{er} janvier 2014