

Plan d'accessibilité pluriannuel (LAPHO) - Ontario

Émis: Le 15 novembre 2024

Ce plan d'accessibilité décrit la stratégie de TORLYS pour prévenir et supprimer les obstacles pour les personnes handicapées, et se conformer aux exigences du règlement sur les normes d'accessibilité intégrées en vertu de la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.

TORLYS s'engage à fournir un environnement accessible à tous les clients, employés, candidats à l'emploi, fournisseurs et visiteurs qui peuvent entrer dans nos locaux, accéder à nos informations ou utiliser nos services. En tant qu'organisation, nous respectons et nous nous conformons aux exigences de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et de son règlement d'application. Nous nous efforçons de créer un environnement accessible et accueillant pour tous en identifiant et en supprimant les obstacles sur notre lieu de travail et en veillant à ne pas en créer de nouveaux. L'entreprise veille à ce que les personnes handicapées bénéficient de l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées dans le temps prescrit et de manière intégrée, dans le respect de leur dignité et de leur autonomie.

Plan d'accessibilité pluriannuel

Ce plan sera révisé et mis à jour au moins une fois tous les cinq ans. Ce plan est en vigueur du 15 novembre 2024 au 15 novembre 2029. Les sujets contenus dans ce plan ont fait l'objet d'un processus continu et sont énumérés avec la date de mise en place de ce plan, soit le 15 novembre 2024.

Les membres de l'équipe reçoivent la formation requise en vertu de la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et de son règlement d'application dès que possible, après leur embauche, et lorsque des changements sont apportés aux politiques d'accessibilité de l'entreprise.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant ce plan ou ses initiatives, ou si vous souhaitez recevoir une copie du plan dans un autre format disponible, veuillez nous contacter à l'adresse courriel suivante: **Accessible@torlys.com**.

Initiatives menées à terme

TORLYS a mené à bien les initiatives suivantes pour prévenir et supprimer les obstacles et se conformer aux exigences du règlement sur les normes d'accessibilité intégrées en vertu de la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario :

D'ordre général

- La politique de TORLYS et son plan d'accessibilité pluriannuel concernant l'IASR sont disponibles sur notre page web consacrée à l'accessibilité - 15/11/2024.

Formation

- TORLYS veille à ce qu'une formation soit dispensée sur les exigences des normes d'accessibilité visées dans le règlement IASR et sur le Code des droits de l'homme en ce qui concerne les personnes handicapées à tous les employés et bénévoles, à toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation et à toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation. La formation aux exigences des normes d'accessibilité du Code des droits de la personne mentionnée ci-dessus est adaptée aux fonctions des employés, des bénévoles et des autres personnes; et
- Toute personne concernée par ce qui précède recevra une formation dès que possible. TORLYS assurera une formation continue sur tout changement apporté aux politiques décrites ci-dessus ; et
- TORLYS tient un registre des formations dispensées en vertu de la présente section, y compris les dates auxquelles les formations sont dispensées et le nombre de personnes auxquelles elles sont dispensées - 15/11/2024.

Normes pour l'information et les communications

- TORLYS a mis au point une procédure pour recevoir les commentaires relatifs à l'accessibilité et y répondre, et a veillé à ce que les procédures soient accessibles aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant en sorte que soient fournis, sur demande, des formats accessibles et des supports de communication adaptés; et
- TORLYS a informé le public de la disponibilité de formats accessibles et de supports de communication - 15/11/2024.

Normes d'emploi

- TORLYS informe ses employés des politiques qu'elle applique pour soutenir ses employés handicapés, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques relatives à la mise en place d'aménagements professionnels qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison de son handicap; et
- TORLYS fournit les informations requises en vertu de la présente section aux nouveaux employés dès que possible après leur entrée en fonction; et
- TORLYS fournira des informations à jour à ses employés dès que possible, et ce chaque fois qu'il y a un changement dans les politiques existantes quant l'aménagement de postes de travail qui prennent en compte les besoins d'accessibilité d'un employé en raison d'un handicap - 15/11/2024.

Nouvelles initiatives et en cours

TORLYS prévoit de prendre (ou est en train de prendre) les initiatives suivantes pour prévenir et supprimer les obstacles et se conformer à la réglementation sur les normes d'accessibilité intégrées en vertu de la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005) :

D'ordre général

- TORLYS tiendra compte de l'accessibilité des personnes handicapées lors de la conception ou de l'acquisition de kiosques en libre-service; et
- Le cas échéant, en cas de perturbation temporaire des biens, services ou installations utilisés par les personnes handicapées, TORLYS en informera le public si nécessaire - 15/11/2024.

Normes pour l'information et les communications

- En permanence, et sur demande, TORLYS fournira ou organisera des formats accessibles et des supports de communication pour les personnes handicapées, en temps opportun, en consultant et en prenant en compte les besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap, et à un coût qui n'est pas supérieur au coût habituel facturé à d'autres personnes; et
- TORLYS consultera la personne qui en fait la demande pour déterminer si un format accessible ou un support de communication lui convient; et
- Lorsqu'un employé handicapé en fait la demande, TORLYS consultera l'employé en question afin de lui fournir ou d'organiser la disposition de formats accessibles et de supports de communication pour a) les informations nécessaires à l'exécution du travail de l'employé; et b) les informations généralement mises à la disposition des employés sur le lieu de travail. TORLYS consultera l'employé qui fait la demande. TORLYS consultera l'employé qui fait la demande pour déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'un support de communication; et
- TORLYS informera le public de la disponibilité de formats accessibles et de supports de communication; et
- Si TORLYS prépare des procédures d'urgence, des plans ou des informations sur la sécurité publique et met ces informations à la disposition du public, TORLYS doit fournir ces informations dans un format accessible ou avec des supports de communication appropriés, dès que possible, sur demande, (cette exigence ne s'applique pas à TORLYS pour le moment) - 15/11/2024.

Site Web et contenu Web

- TORLYS continue à prendre des mesures pour développer un nouveau site web accessible et un contenu web qui sera disponible conformément aux directives WCAG 2.0 niveau AA à partir du 1er août 2025.

Normes d'accessibilité à l'emploi

Recrutement

- TORLYS informe régulièrement ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés dans le cadre de son processus de recrutement; et
- Au cours d'un processus de recrutement, TORLYS informera les candidats à l'emploi, lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection,

que des aménagements sont disponibles sur demande en ce qui concerne le matériel ou les processus utilisés. Si un candidat sélectionné demande un aménagement, TORLYS consultera le candidat afin de lui fournir ou d'organiser la mise en place d'un aménagement approprié d'une manière qui tienne compte des besoins d'accessibilité du candidat en raison de son handicap; et

- Lors des offres d'emploi, TORLYS informera le candidat retenu de sa politique d'adaptation aux besoins des employés handicapés - 15/11/2024.

Procédures d'urgence

- Le cas échéant, TORLYS continuera à prendre des mesures pour élaborer et fournir des renseignements personnalisés sur les mesures d'urgence en milieu de travail aux employés qui ont un handicap, si le handicap est tel que les renseignements personnalisés sont nécessaires et que TORLYS est consciente de la nécessité de prendre des mesures d'adaptation en raison du handicap de l'employé ; et
- Le cas échéant, si un employé qui reçoit des informations individualisées sur les mesures à prendre en cas d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et avec le consentement de l'employé, TORLYS fournira les informations sur les mesures à prendre en cas d'urgence sur le lieu de travail à la personne désignée par TORLYS pour fournir de l'aide à l'employé; et
- Le cas échéant, TORLYS fournira les informations requises ci-dessus dès que possible après avoir pris connaissance de la nécessité d'un aménagement en raison du handicap de l'employé ; et
- Le cas échéant, TORLYS doit revoir les informations relatives aux mesures d'urgence individualisées sur le lieu de travail : a) lorsque l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation ; b) lorsque les besoins ou les plans d'adaptation généraux de l'employé sont revus ; et c) lorsque TORLYS revoir ses politiques générales d'intervention en cas d'urgence - 15.11.2024.

Plans d'adaptation individuels

- Le cas échéant, TORLYS continuera à prendre des mesures pour développer et mettre en place un processus écrit pour l'élaboration de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés; et
- Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individuels documentés comprend les éléments suivants:
 - La manière dont un employé qui demande un aménagement peut participer à l'élaboration du plan d'aménagement individuel,
 - Les moyens par lesquels l'employé est évalué sur une base individuelle,
 - La manière dont TORLYS peut demander une évaluation par un expert médical ou autre, aux frais de l'employeur, afin d'aider ce dernier à déterminer si un aménagement est possible et, le cas échéant, comment il peut être réalisé,
 - La manière dont l'employé peut demander la participation d'un représentant de son agent négociateur, lorsque l'employé est représenté par un agent négociateur, ou d'un autre représentant du lieu de travail, lorsque l'employé n'est pas représenté par un agent négociateur, à l'élaboration du plan d'adaptation,

- Les mesures prises pour protéger la confidentialité des informations personnelles de l'employé,
- La fréquence à laquelle le plan d'hébergement individuel sera révisé et mis à jour et la manière dont cela sera fait,
- Si un plan d'adaptation individualisé est refusé, les raisons du refus seront expliquées à l'employé;
- Les moyens de fournir le plan d'aménagement individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap; et
- Les plans d'aménagement individuels doivent, a) si cela est demandé, inclure toute information concernant les formats accessibles et les supports de communication fournis, et b) si cela est requis, inclure des informations sur les mesures d'urgence individualisées sur le lieu de travail, et c) identifier tout autre aménagement qui doit être fourni - 15/11/2024.

Processus de retour au travail

- Le cas échéant, TORLYS continuera à prendre des mesures pour élaborer et mettre en place un processus de retour au travail pour ses employés qui se sont absentes du travail en raison d'un handicap et qui ont besoin d'aménagements liés à leur handicap pour retourner au travail; et
- Le processus de retour au travail doit : a) décrire les mesures que TORLYS prendra pour faciliter le retour au travail des employés qui se sont absentes en raison de leur handicap; et b) utiliser des plans d'adaptation individuels documentés dans le cadre du processus; et c) prévoir des mesures d'adaptation pour les employés qui ont été absents en raison de leur handicap.
- La procédure de retour au travail mentionnée dans la présente section ne remplace ni n'annule aucune autre procédure de retour au travail créée par ou en vertu d'une autre loi - 15/11/2024.

Gestion du rendement, du perfectionnement professionnel et du redéploiement

- Le cas échéant, TORLYS prendra en compte les besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que les plans d'adaptation individualisés en ce qui concerne la gestion du rendement, ou tout processus de gestion du rendement concernant les employés handicapés; et
- Le cas échéant, TORLYS tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé concernant le développement de carrière et l'avancement de nos employés handicapés; et
- Le cas échéant, TORLYS prendra en compte les besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que les plans d'adaptation individualisés, en ce qui concerne le redéploiement des employés handicapés - 15/11/2024.