



**PARTIE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Initiative	Description	Action	Date de conformité
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.	Effectué.	1 <sup>er</sup> janvier 2014
Plan 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; c) elles examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	En cours. Le plan sera mis en œuvre conformément aux échéanciers prévus.  Effectué.  Le plan sera examiné par les parties concernées une fois l'an.	1 <sup>er</sup> janvier 2014
Guichets libre-service	6. (2) Les grandes organisations et les petites organisations tiennent compte de l'accessibilité	Les guichets libre-service ont été identifiés. L'accessibilité sera prise en	1 <sup>er</sup> janvier 2014

	pour les personnes handicapées lors de la conception, de l'obtention ou de l'acquisition de guichets libre-service.	compte au cours du cycle de remplacement.	
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 <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées : (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.	L'élaboration de programmes d'apprentissage à l'intention des gestionnaires et des employés est en cours.	1 <sup>er</sup> janvier 2015

## PARTIE II – NORMES POUR L'INFORMATION ET LES COMMUNICATIONS

Initiative	Description	Action	Compliance Date
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.	Processus de rétroaction identifiés. Des formats de remplacement seront déterminés pour chacun, en fonction des besoins.	1 <sup>er</sup> janvier 2015
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.	Des options seront proposées en temps opportun, sans frais supplémentaires, à la personne qui en fait la demande.	1 <sup>er</sup> janvier 2016

	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.	La personne qui demande des formats accessibles sera consultée.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
	12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Le public est informé au moyen du document <i>Politique relative aux normes d'accessibilité intégrées</i> affiché sur le site Web.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
Sites et contenus Web accessibles	14. (2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web et 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.	Accès au site Web.	<p><b>Après le 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> Les nouveaux sites Web et les nouveaux contenus sur ces sites doivent respecter les WCAG 2.0 (Niveau A).</p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2021</b> Tous les sites et contenus Web doivent respecter les WCAG 2.0 (Niveau AA), à l'exclusion des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les critères de réussite 1.2.4 (sous-titres)</li> <li>• les critères de réussite 1.2.5 (audio-description préenregistrée).</li> </ul>

### PARTIE III – NORMES POUR L'EMPLOI

Initiative	Description	Action	Date de conformité
------------	-------------	--------	--------------------

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.	Effectué.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
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.	Effectué.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
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 candidats retenus seront avisés des politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
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.	Les employés seront informés au moyen des documents et de la formation sur la politique.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
	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 employés seront informés lors du processus d'orientation.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
	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.	Les mises à jour de la politique seront distribuées aux employés.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
Formats accessibles et aides à la communication	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 :		1 <sup>er</sup> janvier 2016

pour les employés	(a) l'information nécessaire pour faire son travail;  (b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	Les employés seront consultés lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible à l'égard des points (a) et (b).	
	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 lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
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.	Les formulaires et les processus sont complets.	1 <sup>er</sup> janvier 2012
	(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.	Consentement de l'employé pour une partie du processus.	1 <sup>er</sup> janvier 2012
	(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.	Les renseignements seront fournis aux employés dès que le besoin de mesures d'adaptation est connu.	1 <sup>er</sup> janvier 2012
	(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; (c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.	Les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail seront examinés dès qu'un changement aura des répercussions sur l'employé handicapé.	1 <sup>er</sup> janvier 2012
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.	Effectué.	1 <sup>er</sup> janvier 2016

	<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"> <li>1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne.</li> <li>2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.</li> <li>6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan.</li> <li>7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.</li> <li>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.</li> </ol>	Effectué.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
Processus de retour au travail	<p>29. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(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;</li> <li>(b) documente le processus.</li> </ol>	Effectué.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
	29. (2) Le processus de retour au travail :		1 <sup>er</sup> janvier 2016

	(a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; (b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.		
	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.		1 <sup>er</sup> janvier 2016
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.	.L'employeur tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés lorsqu'il utilise les techniques de gestion du rendement.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
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.	L'employeur tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés lorsqu'il fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés.	1 <sup>er</sup> janvier 2016
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.	L'employeur tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité lors de toute réaffectation.	1 <sup>er</sup> janvier 2016

#### PARTIE IV – CONCEPTION DES ESPACES PUBLICS

Voies de déplacement extérieures (p. ex., trottoirs, rampes d'accès, escaliers, aires de repos, signaux pour piétons accessibles)	À l'étude.		1 <sup>er</sup> janvier 2017
Terrains de stationnement accessibles	À l'étude.		1 <sup>er</sup> janvier 2017

(sur la voie publique et hors de la voie publique)		
Éléments utilisés pour des services (p. ex., comptoirs de service, guides de file d'attente fixes, aires d'attente)	À l'étude.	1 <sup>er</sup> janvier 2017
Entretien et restauration des espaces publics	À l'étude.	1 <sup>er</sup> janvier 2017