



Accessibilité chez Numeris

Plan d'accessibilité :

La Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) vise à rendre l'Ontario totalement accessible d'ici 2025. Conformément à cet objectif, il y a plusieurs obligations auxquelles doivent se conformer les organisations, y compris Numeris, pour voir à ce que leurs lieux de travail et services soient totalement accessibles au public et aux employés, incluant les personnes handicapées.

La LAPHO exige que chaque employeur comptant 50 employés ou plus élabore et affiche un plan d'accessibilité pluriannuel. Ce plan décrit la stratégie de l'organisation visant à prévenir et à supprimer les obstacles d'accessibilité pour les personnes handicapées.

L'objectif du plan d'accessibilité pluriannuel est d'assurer la conformité de la compagnie avec la LAPHO et de démontrer l'engagement de Numeris à traiter toutes les personnes d'une façon qui leur permet de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances.

Évaluation des obstacles :

Conformément à la LAPHO et grâce à l'engagement de l'organisation à traiter toutes les personnes d'une façon qui leur permet de conserver leur dignité et leur indépendance, nous créerons un environnement de travail inclusif afin que nos employés développent leur plein potentiel, par l'intermédiaire de notre plan, lequel vise à prévenir et à supprimer les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées.

Est considéré comme un *obstacle* tout ce qui empêche une personne handicapée à participer pleinement à tous les aspects de la société en raison de son handicap. Des obstacles typiques auxquels font face les personnes handicapées comprennent les obstacles physiques et architecturaux, comportementaux, au niveau de l'information et de la communication, systémiques et technologiques.

Exemples d'obstacles :

Physiques et architecturaux : Désignent les éléments d'un édifice qui causent un problème aux personnes handicapées.

Comportementaux : Ces obstacles concernent nos perceptions des personnes handicapées et la façon dont nous interagissons avec elles.

Au niveau de l'information et de la communication : Ces obstacles représentent des éléments/situations qui créent des difficultés pour une personne handicapée à donner, obtenir et (ou) comprendre l'information.

Systemiques: Il s'agit de politiques ou de pratiques organisationnelles qui (souvent involontairement) limitent la participation des personnes handicapées.

Technologiques: Ces obstacles sont présents lorsque la technologie, de mauvaise qualité ou inexistante, empêche les personnes handicapées d'accéder à de l'information. Des outils courants tels les ordinateurs, téléphones ou autres équipements peuvent tous présenter des obstacles s'ils ne sont pas configurés ou conçus en pensant à l'accessibilité.

Plan d'accessibilité pluriannuel de Numeris

Partie I: Exigences générales

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
1.1 Établissement des politiques d'accessibilité	Numeris élaborera, mettra en œuvre et maintiendra des politiques régissant la façon dont l'organisation parvient ou parviendra à l'accessibilité en remplissant les exigences en vertu des normes d'accessibilité dont fait référence la présente réglementation.	<ul style="list-style-type: none"> Politique prête et affichée sur le site web externe de Numeris et sur le portail Talents et culture 	Complété	1er janvier 2014
1.2 Plans d'accessibilité	<p>Numeris devra (a) établir, mettre en œuvre, maintenir et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel qui précise sa stratégie pour prévenir et supprimer les obstacles et remplir les exigences en vertu de la présente réglementation;</p> <p>(b) Afficher le plan d'accessibilité et le fournir sous un format accessible sur demande et</p> <p>(c) Passer en revue et mettre à jour le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le service Talents et culture assurera que les exigences de la LAPHO sont en bonne voie et que le plan est respecté Les obstacles devront être identifiés et abordés Des rétroactions devront être sollicitées auprès des intervenants clés et considérés; les dates d'échéance concernant la conformité devront être respectées 	Exigences complétées au 31 décembre 2014 – Enchaînement tel que noté et mise à jour chaque année.	1er janvier 2014
1.3 Formation	<p>Numeris s'assurera qu'une formation sur les exigences de normes d'accessibilité dont fait référence la présente réglementation et sur le Code des droits de la personne, pour ce qui est des personnes handicapées, est donnée aux :</p> <p>(a) Employés et bénévoles;</p> <p>(b) Toute personne qui participe à l'élaboration des politiques de l'organisation et</p> <p>(c) Toute autre personne qui fournit des biens, services ou installations au nom de l'organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> Abonnement annuel par le biais du fournisseur de formation HR Downloads La formation concernant la LAPHO sera donnée aux nouvelles recrues et suivie à cette fin au sein du service Talents et culture 	Complété Formation donnée sur une base continue	1er janvier 2015

PARTIE II – Normes relatives à l'information et aux communications

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
2.1 Rétroactions	La Compagnie s'assurera de l'accessibilité aux personnes handicapées des processus pour recevoir les rétroactions et y répondre en proposant des formats ou outils de communication accessibles ou en s'organisant à le faire, sur demande.	<ul style="list-style-type: none"> • Les services Talents et culture et des communications établiront les coordonnées des contacts pour les personnes handicapées pour de telles demandes; Numeris fournira les biens et services aux personnes handicapées ou qui veulent des documents sous un format accessible, veuillez contacter le responsable de l'accessibilité par téléphone au 416-445-9800 ou par courriel (accessibilityofficer@numeris.ca) ou par écrit au 1500 Don Mills Road, 3rd Floor, Toronto, ON, M3B 3L7. 	Complété	1er janvier 2015
2.2 Formats et outils de communication accessibles	<p>2.2.1 Sauf dispositions contraires, chaque organisation tenue de se conformer devra, sur demande, fournir, ou s'organiser à le faire, la disponibilité de formats et d'outils de communication accessibles pour les personnes handicapées,</p> <p>(a) Dans un délai convenable qui prend en considération les besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap et</p> <p>(b) À un coût qui ne dépasse pas le coût régulier chargé à d'autres personnes</p> <p>2.2.2 Le service des communications consultera la personne faisant la demande en ce qui a trait à la pertinence d'un format ou outil de communication accessible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les services des TI et Talents et culture passeront en revue les formats et les outils de communication et technologiques accessibles chez NUMERIS <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre la fonctionnalité des formats et des outils de communication accessibles proposée afin de mieux examiner les requêtes pour un format accessible qui tient compte des besoins de la personne handicapée • Mettre en œuvre un processus pour donner suite à 	En cours/Tel que requis	1er janvier 2016
			Complété	Le 1er janvier 2016

<p>2.2 Formats et outils de communication accessibles (suite)</p>	<p>2.2.3 Numeris avisera le public à propos de la disponibilité de formats et d'outils de communication accessibles.</p>	<p>une requête, l'approuver ou la refuser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une note sur le site web pour indiquer la procédure de mise en contact pour des demandes de format accessible 	<p>Complété</p>	<p>Le 1er janvier 2016</p>
<p>2.3 Sites web et contenus en ligne accessibles</p>	<p>Numeris rendra ses sites web et contenus en ligne conformes aux Lignes directrices sur l'accessibilité du contenu en ligne du consortium Web (WCAG)2.0,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A mené une évaluation de la fonctionnalité actuelle du site web pour s'assurer de la conformité et des fonctions d'accessibilité adéquates • S'assurer que les responsables de la technologie et du contenu (TI et Services aux membres, T & C et Communications) sont au courant des exigences web. 	<p>Complété</p>	<p>Le 31 décembre 2014 Nouveaux sites web et contenus en ligne conformes au niveau A WCAG 2.0</p>
	<p>Initialement au niveau A en augmentant au niveau AA, et le fera conformément au calendrier établi dans la présente section.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A mené une évaluation de la fonctionnalité actuelle du site web pour s'assurer de la conformité et des fonctions d'accessibilité adéquates • S'assurer que les responsables de la technologie et du contenu (TI et Services aux membres, T & C et Communications) sont au courant des exigences web. 	<p>Complété</p>	<p>1er janvier 2021 Complété – Tous les sites web et contenus en ligne conformes au niveau AA WCAG2.0, à part, • Critères de succès 1.2.4 Légendes (En direct) • Critères de succès 1.2.5 Descriptions audio (préenregistré).</p>
			<p>Complété</p>	<p>Le 1er janvier 2016</p>

PARTIE III – Norme d’emploi

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
3.1 Recrutement - renseignements généraux	Chaque employeur informera ses employés et le public de la disponibilité d'une mesure d'adaptation pour les postulants handicapés lors du processus de recrutement.	<ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue toutes les procédures d'affichage des emplois vacants chez NUMERIS (site web, affichages sur les sites) • Incorporer la langue dans les affiches et sites web carrière de Numeris pour que les postulants (internes et externes) soient au fait de leur conformité aux règles de mesures d'adaptation de la LAPHO 	Complété	Le 1er janvier 2016
3.2 Recrutement, évaluation et processus de sélection	<p>3.2.1 Durant le processus de recrutement, l'employeur doit informer les postulants lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement à participer à une évaluation ou à un processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande pour ce qui est des documents ou processus à utiliser.</p> <p>3.2.2 Si un des postulants sélectionnés demande une mesure d'adaptation, l'employeur consultera la personne et fournira, ou s'organisera pour le faire, la mise en place d'une mesure d'adaptation de façon à tenir compte des besoins d'accessibilité du postulant en raison de son handicap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporer la langue dans tous les avis aux postulants pour l'entrevue (courriel, lettre, téléphone), que conformément à la LAPHO, des mesures d'adaptation sont disponibles, sur demande • Encourager et offrir plus de formations relatives à la diversité à l'équipe chargée de recruter des talents sur la façon d'entamer des conversations pour ce qui est de solliciter et traiter des demandes sur les mesures d'adaptation en vertu de la LAPHO (comment demander une mesure d'adaptation – élaborer des scripts) • Éduquer l'équipe chargée de recruter des talents quant aux stratégies de sélection inclusive élaborées par la Commission ontarienne des droits de la personne et à la façon d'implanter et de demander un soutien pour des demandes liées aux mesures d'adaptation • Examen des processus de recrutement (tests, évaluation, salles) pour s'assurer d'éliminer les obstacles et de la provision d'éléments d'accessibilité, sur demande, en vertu de la LAPHO 	Complété	Le 1 ^{er} janvier 2016
3.3 Avis aux candidats retenus	Chaque employeur devra, lorsqu'il présentera une offre d'emploi, informer le candidat retenu des politiques relatives aux	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer dans l'offre d'emploi une section concernant les politiques relatives à l'accessibilité de NUMERIS et les points d'accès d'information supplémentaire sur les sites web 	Complété	Le 1 ^{er} janvier 2016

mesures d'adaptation pour
les personnes handicapées.

interne et externe de NUMERIS

--	--	--	--	--

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
3.4 Informations données aux employés concernant les supports	<p>3.4.1 Chaque employeur informera ses employés des politiques en vigueur en vue d'aider les employés handicapés, incluant, sans toutefois s'y limiter, les politiques relatives à la mise en place de mesures d'adaptation au travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité de l'employé en fonction de son handicap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mettre au point une stratégie de changement et de communication en vue d'éduquer et d'informer le personnel de NUMERIS au sujet des politiques, plan et processus relatifs à l'accessibilité 	Complété : Politique et plan/note de service affichés	Le 1er janvier 2016
	<p>3.4.2 Les employeurs fourniront l'information requise sous la présente section aux nouveaux employés dans les meilleurs délais suivant leur entrée en fonction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les politiques et processus relatifs à l'accessibilité à intégrer dans le processus d'accueil et d'intégration 	Complété	Le 1er janvier 2016
	<p>3.4.3 Les employeurs fourniront les informations à jour à ses employés dès qu'un changement est apporté aux politiques en vigueur concernant la mise en place d'une mesure d'adaptation qui tient compte des besoins de l'employé en fonction de son handicap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mettre au point un processus et une stratégie en vue de communiquer tout changement apporté à la politique par courriel et en l'affichant sur le portail Talents et culture 	En cours	Le 1er janvier 2016

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
3.5 Formats et outils de communication accessibles pour les employés	<p>3.5.1 En plus de ses obligations à la section 12, lorsqu'un employé handicapé le demande, chaque employeur consultera l'employé en question pour fournir, ou s'organiser pour le faire, la mise en place de formats et d'outils de communication accessibles pour ce qui est de,</p> <p>(a) L'information nécessaire pour que l'employé exécute ses tâches et</p> <p>(b) L'information qui est accessible à tous les employés dans les lieux de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informer les employés et les gestionnaires de la mise en place de formats et d'outils de communication accessibles; conformément avec la LAPHO • Informer les employés et les gestionnaires du processus pour demander des formats et des outils de communication accessibles 	Complété – En cours tel que requis	Le 1 ^{er} janvier 2016
	<p>3.5.2 L'employeur consultera l'employé faisant la demande en vue de déterminer la pertinence d'un format ou d'un outil de communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre un processus pour consulter les employés en vue de déterminer les besoins de mesures d'adaptation, les gestionnaires devront donner suite aux demandes de première ligne/transmettre au service Talents et culture, tel que requis • Mettre en œuvre un processus pour aviser l'employé d'une solution 	Complété – Tel que requis	Le 1 ^{er} janvier 2016
3.6 Informations relatives aux interventions en cas d'urgence dans les lieux de travail	<p>3.6.1 Chaque employeur communiquera les informations relatives aux interventions d'urgence individualisées aux employés handicapés, si leur handicap exige la nécessité d'une information individualisée et que l'employeur est conscient des besoins de mesures d'adaptation en raison du handicap de l'employé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre un processus pour fournir aux personnes en Ontario qui en font la demande, ou pour les personnes desquelles Numeris est conscient du besoin d'une mesure d'adaptation en raison de leur handicap, pour recevoir des informations individualisées relatives aux interventions en cas d'urgence 	Complété	Le 1 ^{er} janvier 2012

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
	<p>3.6.2 Si un employé qui reçoit des informations individualisées relatives aux interventions en cas d'urgence et, sous réserve de son consentement, l'employeur fournira les informations relatives en cas d'urgence en milieu de travail à la personne désignée par l'employeur pour fournir de l'aide à l'employé concerné.</p> <p>3.6.3 L'employeur fournira les informations requises sous la présente section dans les meilleurs délais après qu'il prend connaissance des besoins en mesure d'adaptation en raison du handicap de l'employé.</p> <p>3.6.4 Chaque employeur passera en revue les informations individualisées relatives aux interventions en cas d'urgence,</p> <p>(a) Lorsque l'employé est transféré à un autre service de l'organisation;</p> <p>(b) Lorsque les besoins ou les plans de mesure d'adaptation sont passés en revue et</p> <p>(c) Lorsque l'employeur passe en revue des politiques générales relatives aux interventions en cas d'urgence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les informations relatives aux interventions en cas d'urgence en milieu de travail incluent un mécanisme pour obtenir le consentement de la personne à partager l'information avec les personnes désignées à offrir de l'aide en cas d'urgence Sur demande, le gestionnaire du bureau local/représentant de la santé et de la sécurité travailleront avec l'individu qui demande une mesure d'adaptation afin de fournir les informations individuelles relatives aux interventions en cas d'urgence dès que possible Les informations relatives aux interventions en cas d'urgence en milieu de travail incluent les lignes directrice quant au moment de la révision des plans et des informations par suite d'un transfert ou un changement aux besoins d'adaptation. 	<p>Complété</p> <p>Complété</p> <p>Complété et en cours</p>	<p>Le 1^{er} janvier 2012</p> <p>Le 1^{er} janvier 2012</p> <p>Le 1^{er} janvier 2012</p>
3.7 Plans de mesure d'adaptation individuel	<p>3.7.1 Les employeurs, à part des employeurs qui représentent des petites organisations, mettront en</p>	<ul style="list-style-type: none"> Passer en revue les processus et pratiques actuelles des mesures d'adaptation Développer et rendre 	<p>Complété</p>	<p>Le 1^{er} janvier 2016</p>

documenté	œuvre et auront sur place un processus écrit pour l'élaboration des plans de mesure d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés.	opérationnel un processus standard pour la mise en œuvre des plans de mesures d'adaptation individualisées; en vertu de la LAPHO		
------------------	---	--	--	--

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
	<p>3.7.2 Le processus de l'élaboration des plans de mesure d'adaptation individuels documentés doit inclure les éléments suivants :</p> <p>1. La manière dont un employé qui demande une mesure d'adaptation est en mesure de participer à la mise en œuvre d'un plan de mesure d'adaptation individuel</p> <p>2. Les moyens selon lesquels l'employé est évalué sur une base individuelle.</p> <p>3. La manière selon laquelle l'employeur peut demander une évaluation par un membre du personnel médical externe ou autre expert, aux frais de l'employeur, pour déterminer si la mesure d'adaptation est possible et, le cas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une PNE pour l'élaboration de plans documentés qui contiendra les éléments suivants: <ul style="list-style-type: none"> - La manière selon laquelle l'employé peut en faire la demande - Dans quelle circonstance un avis médical est requis medical - Qui évaluera l'avis médical fourni - Travailler avec un consultant tiers en gestion de capacités (partenaire en matière d'handicap) pour déterminer le processus visant à évaluer les demandes d'un plan de mesure d'adaptation individuel et y répondre (approuver ou refuser) • Les plans de mesures d'adaptation respectera les règles de confidentialité et soulignera quand, à qui (consultant tiers en gestion de capacité) et quelles informations pourront être partagées. Éduquer les employés et les gestionnaires sur les politiques et processus relatifs à l'accessibilité et sur les procédures de demandes de plans de mesure d'adaptation personnalisés • Éduquer les employés et les gestionnaires sur les politiques et processus relatifs à l'accessibilité pour demander des plans individuels • Développer un changement et communiquer un plan pour encourager la sensibilisation du processus et la disponibilité des plans de mesure d'adaptation individuels en vertu de la LAPHO 	Complété	Le 1 ^{er} janvier 2016

échéant, comment la réaliser.

4. Les étapes entamées pour protéger les renseignements personnels de l'employé.

5. La fréquence selon laquelle le plan de mesure d'adaptation individuel sera passé en revue et modifié et la manière de le faire.

6. Si un plan de mesure d'adaptation individuel est refusé, la manière selon laquelle les motifs de refus seront communiqués à l'employé.

7. Les moyens de fournir le plan de mesure d'adaptation individuel sous un format qui tient compte des besoins de l'employé en raison de son handicap.

Initiative	Exigences de la LAPHO	Action	Statut	Date de mise en conformité
3.9 Gestion de la performance	<p>Un employeur qui fait appel à la gestion de la performance en ce qui a trait à ses employés tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, de même que des plans de mesures d'adaptation individuelles, lors de la gestion de la performance en considérant les employés handicapés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les processus actuels d'évaluation de la performance pour voir à ce que les éléments d'accessibilité y soient intégrés • S'assurer que les processus de gestion de la performance à mettre en œuvre intègrent les éléments d'accessibilité • S'assurer que les formations et les communications au gestionnaires de la performance permettent la sensibilisation aux stratégies de communication efficaces, allouent le temps pour permettre aux employés de passer en revue et de comprendre les rétroactions avant la rencontre, sans oublier les mesures d'adaptation raisonnables 	Complété – En cours	Le 1 ^{er} janvier 2016
3.10 Évolution professionnelle	<p>Un employeur qui offre de l'avancement professionnel à ses employés tiendra compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés de même que de tout plan de mesure d'adaptation individuelle en favorisant le développement et l'avancement professionnel de ses employés handicapés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue les documents de perfectionnement professionnel pour déterminer les critères d'accessibilité • S'assurer que tous les formations et documents futurs sont élaborés en tenant compte des éléments d'accessibilité • Suivre l'évolution professionnelle des individus handicapés 	Complété – En cours	Le 1 ^{er} janvier 2016

Remarques finales

Conformément à la LAPHO et, dans l'objectif de NUMERIS de traiter toutes les personnes d'une façon qui leur permet de maintenir leur dignité et leur indépendance tout en créant un environnement de travail inclusif pour que ses employés puissent atteindre leur plein potentiel, ce plan pluriannuel est affiché à l'interne et publiquement (numeris.ca); il sera passé en revue et mis à jour tous les cinq ans.

Si vous avez des commentaires sur la façon dont Numeris fournit des biens et services aux personnes handicapées, ou désirez obtenir des documents sous un format accessible, n'hésitez pas à contacter le responsable de l'accessibilité de Numeris par téléphone au 416-445-9800, par courriel (<mailto:accessibilityofficer@numeris.ca>) ou par la poste au 1500 Don Mills Road, 3rd Floor, Toronto, ON, M3B 3L7. Pour télécharger une copie de la politique relative aux services à la clientèle accessibles, nous vous invitons à visiter notre site web (numeris.ca).