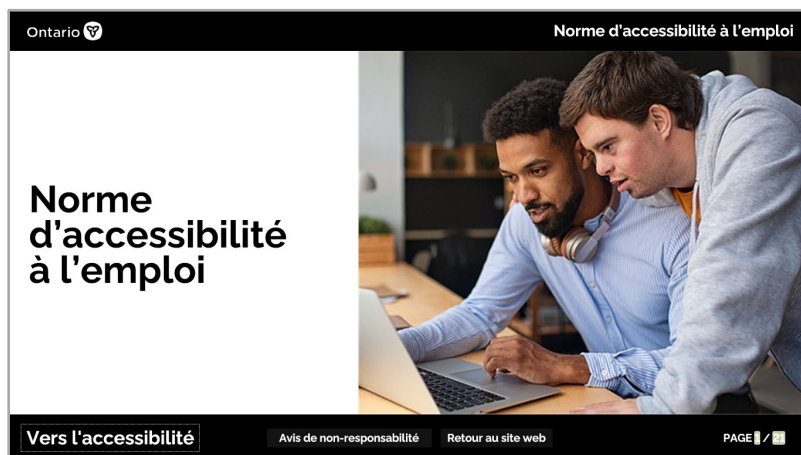


Avis de non-responsabilité

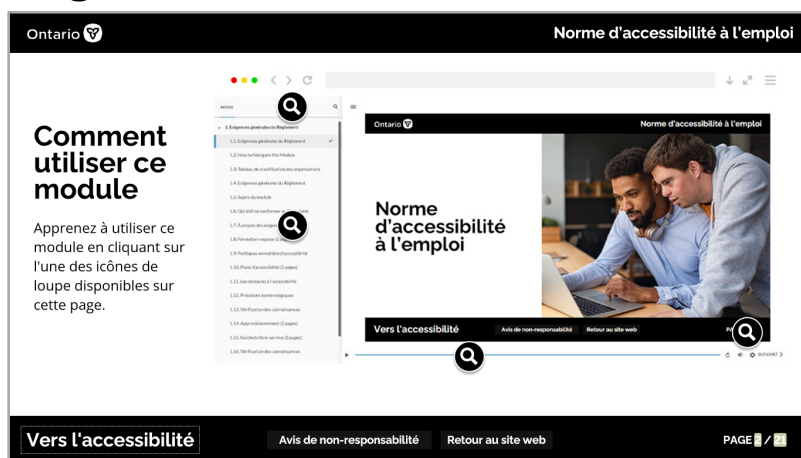
Le fait qu'une personne ait suivi cette formation Vers l'accessibilité ne signifie pas que cette personne ou son organisme est conforme à la LAPHO ou à ses règlements.

© Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2012–to24

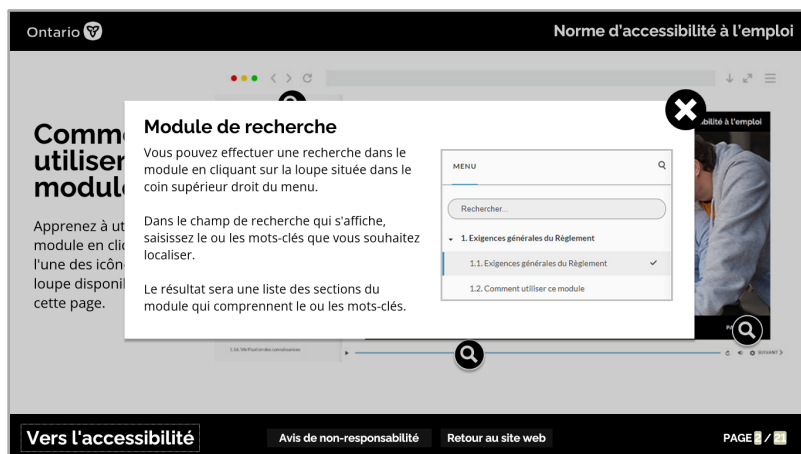
Page 1 / 21: Norme d'accessibilité à l'emploi



Page 2 / 21: Comment utiliser ce module



Apprenez à utiliser ce module en cliquant sur l'une des icônes de loupe disponibles sur cette page.

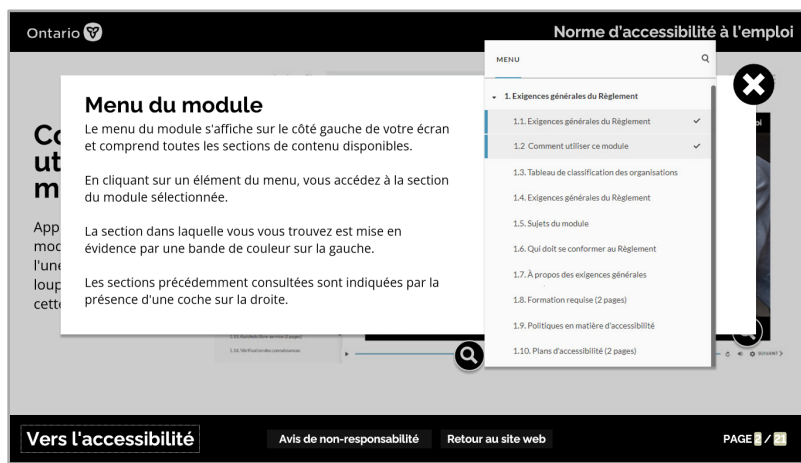


Module de recherche

Vous pouvez effectuer une recherche dans le module en cliquant sur la loupe située dans le coin supérieur droit du menu.

Dans le champ de recherche qui s'affiche, saisissez-le ou les mots-clés que vous souhaitez localiser.

Le résultat sera une liste des sections du module qui comprennent le ou les mots-clés.



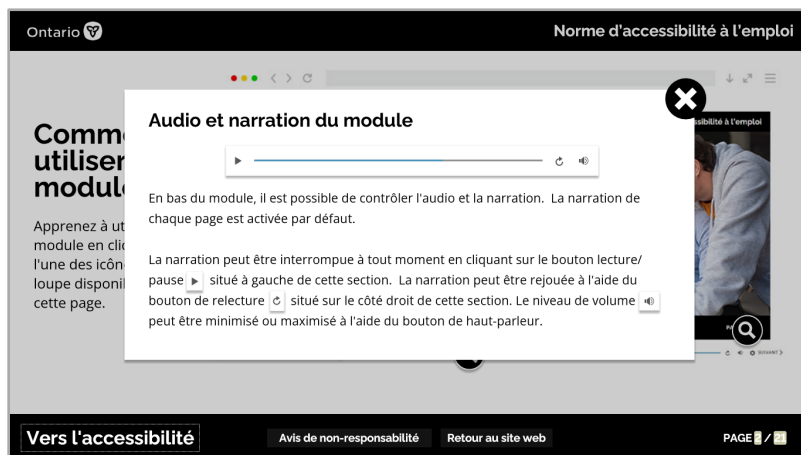
Menu du module

Le menu du module s'affiche sur le côté gauche de votre écran et comprend toutes les sections de contenu disponibles.

En cliquant sur un élément du menu, vous accédez à la section du module sélectionnée.

La section dans laquelle vous vous trouvez est mise en évidence par une bande de couleur sur la gauche.

Les sections précédemment consultées sont indiquées par la présence d'une coche sur la droite.



Audio et narration du module

En bas du module, il est possible de contrôler l'audio et la narration. La narration de chaque page est activée par défaut.

La narration peut être interrompue à tout moment en cliquant sur le bouton lecture/pause situé à gauche de cette section. La narration peut être rejouée à l'aide du bouton de relecture situé sur le côté droit de cette section. Le niveau de volume peut être minimisé ou maximisé à l'aide du bouton de haut-parleur.



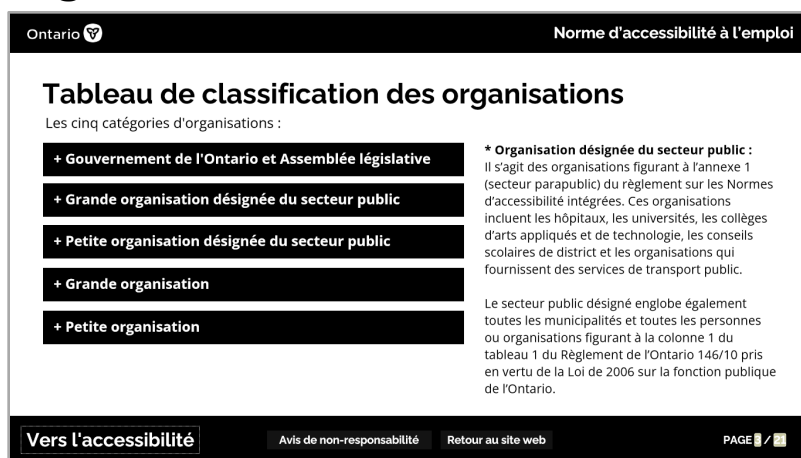
Accessibilité des modules

Les modules présentent un certain nombre d'options d'accessibilité, comme suit :

Zoomer pour adapter- en cliquant sur l'icône en forme d'engrenage, vous pouvez activer cette fonction qui permet d'agrandir le module dans tout l'espace disponible dans le navigateur.

Texte accessible - en cliquant sur l'icône en forme d'engrenage, vous pouvez activer cette fonction pour convertir le texte si le logiciel de lecture d'écran nécessite une assistance supplémentaire.

Page 3 / 21: Tableau de classification des organisations




Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi


Tableau de classification des organisations

Les cinq catégories d'organisations :

- + Gouvernement de l'Ontario et Assemblée législative
- + Grande organisation désignée du secteur public
- + Petite organisation désignée du secteur public
- + Grande organisation
- + Petite organisation

*** Organisation désignée du secteur public :**
 Il s'agit des organisations figurant à l'annexe 1 (secteur parapublic) du règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées. Ces organisations incluent les hôpitaux, les universités, les collèges d'arts appliqués et de technologie, les conseils scolaires de district et les organisations qui fournissent des services de transport public.

Le secteur public désigné englobe également toutes les municipalités et toutes les personnes ou organisations figurant à la colonne 1 du tableau 1 du Règlement de l'Ontario 146/10 pris en vertu de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.

Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 3 / 21 

Les cinq catégories d'organisations :

Organisation désignée du secteur public:

Il s'agit des organisations figurant à l'annexe 1 (secteur parapublic) du règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées. Ces organisations incluent les hôpitaux, les universités, les collèges d'arts appliqués et de technologie, les conseils scolaires de district et les organisations qui fournissent des services de transport public.

Le secteur public désigné englobe également toutes les municipalités et toutes les personnes ou organisations figurant à la colonne 1 du tableau 1 du Règlement de l'Ontario 146/10 pris en vertu de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.


Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Tableau de classification des organisations

Les cinq catégories d'organisations :

- + Gouvernement de l'O
- + Grande organisation
- + Petite organisation d
- + Grande organisation
- + Petite organisation

Gouvernement de l'Ontario et Assemblée législative

Inclut tous les ministères du gouvernement de l'Ontario, le Cabinet du Premier ministre et l'Assemblée législative, y compris les bureaux de circonscription des députés.

× **Organisme du secteur public :** Les organismes figurant à l'annexe 1 du règlement sur les Normes d'accessibilité. Ces organismes comprennent les universités, les collèges de technologie, les conseils scolaires et les organismes qui fournissent des services de transport public.

Cette catégorie englobe également toutes les municipalités et toutes les personnes ou organisations figurant à la colonne 1 du tableau 1 du Règlement de l'Ontario 146/10 pris en vertu de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 1 / 1

Gouvernement de l'Ontario et Assemblée législative

Inclut tous les ministères du gouvernement de l'Ontario, le Cabinet du Premier ministre et l'Assemblée législative, y compris les bureaux de circonscription des députés.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Tableau de classification des organisations

Les cinq catégories d'organisations :

- + Gouvernement de l'O
- + Grande organisation
- + Petite organisation d
- + Grande organisation
- + Petite organisation

Grande organisation désignée du secteur public

Une **organisation désignée du secteur public*** comptant 50 employés ou plus (par exemple les municipalités, les hôpitaux, les universités, les collèges d'arts appliqués et de technologie, les conseils scolaires de district et les organisations qui fournissent des services de transport public).

× **Organisme du secteur public :** Les organismes figurant à l'annexe 1 du règlement sur les Normes d'accessibilité. Ces organismes comprennent les universités, les collèges de technologie, les conseils scolaires et les organismes qui fournissent des services de transport public.

Cette catégorie englobe également toutes les personnes ou organisations figurant à la colonne 1 du tableau 1 du Règlement de l'Ontario 146/10 pris en vertu de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 1 / 1

+ Grande organisation désignée du secteur public * Une organisation désignée du secteur public comptant 50 employés ou plus (par exemple les municipalités, les hôpitaux, les universités, les collèges d'arts appliqués et de technologie, les conseils scolaires de district et les organisations qui fournissent des services de transport public).

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Tableau de classification des organisations

Les cinq catégories d'organisations :

- + Gouvernement de l'Ontario
- + Grande organisation
- + Petite organisation désignée du secteur public
- + Grande organisation
- + Petite organisation

Petite organisation désignée du secteur public

Une **organisation désignée du secteur public*** comptant entre un et 49 employés (par exemple le Bureau du commissaire à l'équité et certaines municipalités).

* Organisation désignée du secteur public : Les organisations figurant à l'annexe 1 du règlement sur les Normes d'accessibilité, les universités, les collèges de technologie, les conseils scolaires et les organisations qui fournissent des services de transport public.

Le terme désigné englobe également les personnes handicapées et toutes les personnes handicapées ou organisations figurant à la colonne 1 du tableau 1 du Règlement de l'Ontario 146/10 pris en vertu de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 1 / 1

+ Petite organisation désignée du secteur public

Petite organisation désignée du secteur public Une **organisation désignée du secteur public*** comptant entre un et 49 employés (par exemple le Bureau du commissaire à l'équité et certaines municipalités).


Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Tableau de classification des organisations

Les cinq catégories d'organisations :

- + Gouvernement de l'Ontario
- + Grande organisation
- + Petite organisation désignée du secteur public
- + Grande organisation
- + Petite organisation

Grande organisation

Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte 50 employés ou plus en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.

* Organisation désignée du secteur public : Les organisations figurant à l'annexe 1 du règlement sur les Normes d'accessibilité, les universités, les collèges de technologie, les conseils scolaires et les organisations qui fournissent des services de transport public.

Le terme désigné englobe également les personnes handicapées et toutes les personnes handicapées ou organisations figurant à la colonne 1 du tableau 1 du Règlement de l'Ontario 146/10 pris en vertu de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 1 / 1

+Grande organisation Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte 50 employés ou plus en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.


Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Tableau de classification des organisations

Les cinq catégories d'organisations :

- + Gouvernement de l'Ontario
- + Grande organisation
- + Petite organisation
- + Grande organisation
- + Petite organisation

Petite organisation

Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte entre un et 49 employés en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.

* Organisation désignée du secteur public : Les organisations figurant à l'annexe 1 du règlement sur les Normes d'accessibilité à l'emploi, les universités, les collèges de technologie, les conseils d'administration et les organisations qui fournissent des services de transport public.

Le terme « personne handicapée » désigné englobe également les personnes handicapées et toutes les personnes handicapées figurant à la colonne 1 du tableau 1 du Règlement de l'Ontario 146/10 pris en vertu de la Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 1 / 1

+ **Petite organisation** Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte entre un et 49 employés en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.

Page 4 / 21: Norme d'accessibilité à l'emploi

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Norme d'accessibilité à l'emploi

Ce module porte sur les exigences de la Norme d'accessibilité à l'emploi.

La Norme d'accessibilité à l'emploi aidera les employeurs à rendre leur lieu de travail plus accessible aux employés handicapés actuels et nouveaux. Visionnez cette vidéo pour en apprendre davantage.

 **Transcription de la vidéo**
Téléchargez la transcription écrite intégrale de la vidéo.

Penchons-nous maintenant sur les exigences de ces normes.

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 1 / 1

Ce module porte sur les exigences de la Norme d'accessibilité à l'emploi.

La Norme d'accessibilité à l'emploi aidera les employeurs à rendre leur lieu de travail plus accessible aux employés handicapés actuels et nouveaux. Visionnez cette vidéo pour en apprendre davantage.

Transcription de la vidéo

Téléchargez la transcription écrite intégrale de la vidéo.

Penchons-nous maintenant sur les exigences de ces normes.

Vers l'accessibilité : Formation pour un Ontario accessible Miser sur les progrès réalisés

Présentation de la Norme d'accessibilité à l'emploi – Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées

NARRATION :

Sur le lieu de travail, ce sont de petites choses qui peuvent constituer des obstacles pour les personnes handicapées.

Ces obstacles peuvent concerner des processus ou un outil de travail tel qu'un ordinateur, mais il peut également s'agir d'un aspect de l'environnement physique ou... de comportements. Écoutez ce témoignage à propos d'un emploi qui n'était pas accessible.

ROD :

« J'ai trouvé une offre d'emploi qui correspondait parfaitement à mes qualifications : conseiller en matière d'incapacité.

Mais quand j'ai essayé d'accéder au reste des renseignements concernant le poste, mon lecteur d'écran n'arrivait pas à les lire. Le site Web n'était pas accessible. J'ai donc appelé pour en savoir plus. »

ROD PARLANT AU TÉLÉPHONE AVEC UN MEMBRE DU PERSONNEL DE
L'ORGANISATION :

« Je n'arrive pas à accéder aux renseignements figurant sur votre site Web avec mon lecteur d'écran. Quelqu'un pourrait-il m'accorder quelques minutes pour me renseigner? J'aimerais poser ma candidature à ce poste. »

VOIX AU TÉLÉPHONE :

« Il y a trop de renseignements pour que je puisse vous les communiquer tous maintenant. Mais si vous me donnez votre nom et votre numéro de téléphone, nous vous rappellerons sans faute. »

ROD :

« Malheureusement, personne n'a rappelé. Et comme le site Web n'était pas accessible, je n'ai même pas pu postuler. La fois suivante, j'ai eu de la chance : j'ai trouvé un employeur qui avait veillé à ce que son site Web soit accessible. J'ai pu consulter tous les renseignements dont j'avais besoin, y compris l'historique de l'organisation. J'ai posé ma candidature et j'ai pu finalement obtenir une entrevue. »

NARRATION :

À cause d'une annonce qui n'était pas accessible, la première organisation est passée à côté d'un bon candidat.

Pourtant, rendre un document accessible n'est pas si compliqué.

Dans la séquence suivante, une gestionnaire de projet évoque la façon dont de simples mesures d'adaptation physiques au bureau ont tout changé.

ALICIA :

« Je travaille dans la gestion de projets pour une société de formation. C'est ma première journée à ce poste qui a été la plus difficile, mais rien n'a été insurmontable. On m'avait donné un bureau qui n'était pas conçu pour un fauteuil roulant. De plus, tous les documents de référence que l'équipe de conception de l'information utilisait étaient placés sur une étagère trop haute pour moi.

Il a suffi de changer mon bureau et de déplacer les dossiers pour que tout rentre dans l'ordre. »

NARRATION :

Selon Statistique Canada, les Ontariennes et Ontariens handicapés sont plus susceptibles d'être sans emploi ou sous-employés.

[texte à l'écran :] [Les Ontariennes et Ontariens handicapés sont plus susceptibles d'être sans emploi ou sous-employés.](#)

En rendant vos processus de recrutement et vos politiques en matière d'emploi plus accessibles, vous ouvrez les portes de votre organisation à un bassin de personnel bien plus important. Vous êtes gagnant sur toute la ligne.

Alors, comment ouvrir vos portes? Il s'agit essentiellement d'examiner vos processus des ressources humaines à travers un filtre supplémentaire.

Certains d'entre vous connaissent peut-être la Loi sur les normes d'emploi. Elle établit les normes d'équité minimums sur le lieu de travail.

La Norme d'accessibilité à l'emploi définie dans le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées a une portée différente. Elle concerne l'accessibilité dans le cycle du marché du travail.

Elle repose sur les obligations des employeurs visées par le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Cette norme officialise les processus d'accessibilité propres au lieu de travail que de nombreuses organisations ont déjà mis en place.

Tenir compte des besoins spécifiques en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées n'est en général pas aussi contraignant que vous le pensez.

La plupart des personnes handicapées ne demandent aucune mesure d'adaptation. Selon une étude récente, lorsque des mesures d'adaptation sont nécessaires, les employeurs indiquent que 56 % de ces mesures ne coûtent absolument rien, tandis que le reste est généralement évalué à 500 dollars ou moins.

[texte à l'écran :] 56 % des mesures d'adaptation ne coûtent rien

[texte à l'écran :] Le reste est généralement évalué à 500 dollars ou moins

Pour un coût aussi modeste, les bénéfices sont immenses, que ce soit pour votre organisation, vos employés actuels et nouveaux ou vos résultats.

La Norme d'accessibilité à l'emploi, sur laquelle porte ce module, vise les processus et les procédures que les organisations adoptent pour recruter leurs employés et prendre des mesures d'adaptation à leur égard.

[texte à l'écran :] Norme d'accessibilité à l'emploi


Elle vise les processus et les procédures que les organisations adoptent pour recruter leurs employés et prendre des mesures d'adaptation à leur égard.

Cette norme aide les personnes handicapées à être des acteurs à part entière de notre population active et de notre économie, tout en permettant aux employeurs de découvrir un vivier de talents non exploité.

[texte à l'écran :] Logo de l'Ontario


Développé par le gouvernement de l'Ontario

Page 5 / 21: Sujets du module


Ontario 
Norme d'accessibilité à l'emploi

Sujets du module

- À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi
- Informer les employés des mesures de soutien
- Processus de recrutement accessible
- Formats accessibles et aides à la communication
- Plans d'adaptation individualisés et documentés
- Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail
- Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation
- Processus de retour au travail
- Normes d'accessibilité à l'emploi : échéancier



**Il vous faudra environ
12 minutes pour mener à
bien ce module.**

Vers l'accessibilité
[Avis de non-responsabilité](#)
[Retour au site web](#)
PAGE 5 / 21 

- À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi
- Informer les employés des mesures de soutien
- Processus de recrutement accessible
- Formats accessibles et aides à la communication
- Plans d'adaptation individualisés et documentés
- Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail
- Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation
- Processus de retour au travail
- Normes d'accessibilité à l'emploi : échéancier

Il vous faudra environ 12 minutes pour mener à bien ce module.

Page 6 / 21: À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi (2 pages)

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi

En vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#) tous les employeurs doivent répondre aux besoins en matière d'[adaptation](#) des employés handicapés, à moins de [préjudice injustifié](#). La Norme d'accessibilité à l'emploi est fondée sur cette exigence. Les employeurs doivent donc mettre en place des processus d'évaluation des besoins de leurs employés en matière d'adaptation.

La Norme s'applique aux organisations de l'Ontario ayant au moins un employé et fournissant des biens, des services ou des installations à d'autres organisations.

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 1 / 2

En vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#) tous les employeurs doivent répondre aux besoins en matière d'[adaptation](#) des employés handicapés, à moins de [préjudice injustifié](#). La Norme d'accessibilité à l'emploi est fondée sur cette exigence. Les employeurs doivent donc mettre en place des processus d'évaluation des besoins de leurs employés en matière d'adaptation.

La Norme s'applique aux organisations de l'Ontario ayant au moins un employé et fournissant des biens, des services ou des installations à d'autres organisations.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi

En vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#) tous les employeurs doivent répondre aux besoins en matière d'[adaptation](#) des employés handicapés, à moins de [préjudice injustifié](#). La Norme d'accessibilité à l'emploi est fondée sur cette exigence. Les employeurs doivent donc mettre en place des processus d'évaluation des besoins de leurs employés en matière d'adaptation.


La Norme s'applique aux organisations de l'Ontario ayant au moins un employé et fournissant des biens, des services ou des installations à d'autres organisations.

Code des droits de la personne de l'Ontario

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le « Code ») est une loi provinciale qui donne à tout le monde le droit à un traitement égal dans des domaines comme l'emploi, le logement ou les services. Le Code vise à empêcher la discrimination et le harcèlement.

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 1 / 2

Code des droits de la personne de l'Ontario : Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le « Code ») est une loi provinciale qui donne à tout le monde le droit à un traitement égal dans des domaines comme l'emploi, le logement ou les services. Le Code vise à empêcher la discrimination et le harcèlement.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi

En vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#) tous les employeurs ont des obligations en matière d'adaptation aux besoins en matière d'accessibilité à l'emploi des personnes handicapées, à moins de preuve contraire. La Norme d'accessibilité à l'emploi vise à répondre à cette exigence. Les employeurs doivent mettre en place des processus pour répondre aux besoins de leurs employés en matière d'adaptation.

La Norme s'applique aux organisations de l'Ontario ayant au moins un employé et fournissant des biens, des services ou des installations à d'autres organisations.

D'adaptation

Prendre des dispositions pour permettre à une personne handicapée de bénéficier ou de participer de façon égalitaire. Il n'existe pas de formule établie pour les adaptations destinées aux personnes handicapées. Voici quelques exemples d'adaptations : prévoir des heures de travail ou de pause souples, ou fournir un document dans un format accessible comme un document en gros caractères.

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 7 / 21

D'adaptation : Prendre des dispositions pour permettre à une personne handicapée de bénéficier ou de participer de façon égalitaire. Il n'existe pas de formule établie pour les adaptations destinées aux personnes handicapées. Voici quelques exemples d'adaptations : prévoir des heures de travail ou de pause souples, ou fournir un document dans un format accessible comme un document en gros caractères.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi

En vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#) tous les employeurs ont des obligations en matière d'adaptation aux besoins en matière d'accessibilité à l'emploi des personnes handicapées, à moins de preuve contraire. La Norme d'accessibilité à l'emploi vise à répondre à cette exigence. Les employeurs doivent mettre en place des processus pour répondre aux besoins de leurs employés en matière d'adaptation.

La Norme s'applique aux organisations de l'Ontario ayant au moins un employé et fournissant des biens, des services ou des installations à d'autres organisations.

Préjudice injustifié

Se produit lorsque les effets négatifs graves comme le coût très élevé ou les problèmes de santé et de sécurité l'emportent sur les avantages de l'adaptation. Il faut des preuves concrètes pour établir le préjudice injustifié.

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 7 / 21

Préjudice injustifié : Se produit lorsque les effets négatifs graves comme le coût très élevé ou les problèmes de santé et de sécurité l'emportent sur les avantages de l'adaptation. Il faut des preuves concrètes pour établir le préjudice injustifié.

Page 7 / 21: À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi (2 pages)

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi


Les exigences:

- s'appliquent aux employés rémunérés.
- ne s'appliquent ni aux bénévoles ni aux autres personnes non rémunérées.

Les exigences relatives à la Norme visent les processus clés s'appliquant aux étapes d'un emploi. Ces exigences sont présentées aux écrans suivants.

À la fin du module, nous vous présenterons les dates limites pour se conformer aux exigences.

Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 1 / 1



Les exigences:

- s'appliquent aux employés rémunérés.
- ne s'appliquent ni aux bénévoles ni aux autres personnes non rémunérées.

Les exigences relatives à la Norme visent les processus clés s'appliquant aux étapes d'un emploi. Ces exigences sont présentées aux écrans suivants.

À la fin du module, nous vous présenterons les dates limites pour se conformer aux exigences.

Page 8 / 21: Informer les employés des mesures de soutien

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Informer les employés des mesures de soutien

La Norme d'accessibilité à l'emploi stipule que les employeurs doivent informer leurs employés, actuels et nouveaux, de leurs pratiques visant à favoriser l'accessibilité des emplois. Il peut s'agir, notamment, de politiques d'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé en raison de sa déficience.

De cette façon, les employés sauront comment l'organisation entend les appuyer s'ils ont une déficience, actuellement ou ultérieurement.

Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 1 / 1



La Norme d'accessibilité à l'emploi stipule que les employeurs doivent informer leurs employés, actuels et nouveaux, de leurs pratiques visant à favoriser l'accessibilité des emplois. Il peut s'agir, notamment, de politiques d'adaptation du

lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé en raison de sa déficience.

De cette façon, les employés sauront comment l'organisation entend les appuyer s'ils ont une déficience, actuellement ou ultérieurement.

Page 9 / 21: Processus de recrutement accessible



Les relations de travail commencent habituellement lors du processus de recrutement.

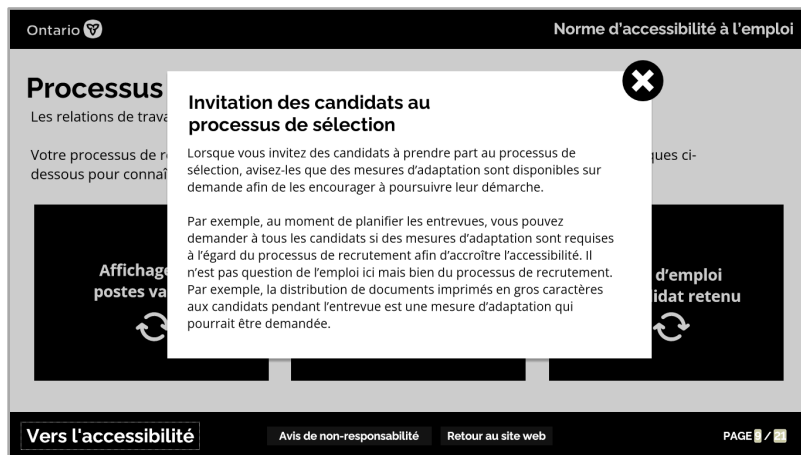
Votre processus de recrutement accessible doit respecter trois exigences. Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour connaître les particularités de chaque exigence:



Affichage des postes vacants

Lorsque vous affichez des postes vacants, indiquez que des mesures d'adaptation sont possibles, sur demande d'un candidat handicapé. Votre organisation peut le faire en intégrant une mention à toutes ses offres d'emploi, en publiant un énoncé dans son site Web, ou d'une autre façon.

Vos employés actuels et le public sauront alors que l'organisation appuie la participation des personnes handicapées à tous les volets du processus de recrutement.



Invitation des candidats au processus de sélection

Lorsque vous invitez des candidats à prendre part au processus de sélection, avisez-les que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande afin de les encourager à poursuivre leur démarche.

Par exemple, au moment de planifier les entrevues, vous pouvez demander à tous les candidats si des mesures d'adaptation sont requises à l'égard du processus de recrutement afin d'accroître l'accessibilité. Il n'est pas question de l'emploi ici mais bien du processus de recrutement. Par exemple, la distribution de documents imprimés en gros caractères aux candidats pendant l'entrevue est une mesure d'adaptation qui pourrait être demandée.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Processus de recrutement accessible

Les relations de travail commencent habituellement lors du processus de recrutement.

Votre processus de recrutement accessible doit respecter trois exigences. Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour connaître les détails.

Offre d'emploi au candidat retenu

Au moment de proposer un emploi au candidat retenu, informez-le des politiques de l'organisation en matière d'adaptation pour les employés handicapés. La communication de ces renseignements peut se faire verbalement, en personne, par courriel ou dans la lettre d'offre d'emploi.

Affichage postes va... **d'emploi idat retenu**

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 1 / 2

Offre d'emploi au candidat retenu

Au moment de proposer un emploi au candidat retenu, informez-le des politiques de l'organisation en matière d'adaptation pour les employés handicapés. La communication de ces renseignements peut se faire verbalement, en personne, par courriel ou dans la lettre d'offre d'emploi.

Page 10 / 21: Formats accessibles et aides à la communication (2 pages)

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Formats accessibles et aides à la communication

Après leur embauche, les employés peuvent demander des formats accessibles et des aides à la communication. Cette exigence est semblable à celle de la Norme d'accessibilité de l'information et des communications. Les employeurs doivent consulter les employés afin de connaître leurs besoins en matière d'accessibilité et de déterminer la meilleure façon de les satisfaire.

Des formats accessibles et des aides à la communication peuvent être demandés en ce qui touche:

- l'information dont l'employé a besoin pour exécuter son travail
- l'information généralement mise à la disposition des employés

Vers l'accessibilité | Avis de non-responsabilité | Retour au site web | PAGE 10 / 21

Après leur embauche, les employés peuvent demander des formats accessibles et des aides à la communication. Cette exigence est semblable à celle de la Norme d'accessibilité de l'information et des communications. Les employeurs doivent consulter les employés afin de connaître leurs besoins en matière d'accessibilité et de déterminer la meilleure façon de les satisfaire.

Des formats accessibles et des aides à la communication peuvent être demandés en ce qui touche:

- l'information dont l'employé a besoin pour exécuter son travail
- l'information généralement mise à la disposition des employés


Page 11 / 21: Formats accessibles et aides à la communication (2 pages)



Quels sont les formats accessibles ou les aides à la communication que peut demander un employé? Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour découvrir:



Lecture d'écran Accès à un [logiciel de lecture d'écran](#)

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi


Formats accessibles et aides à la communication

Quels sont les formats accessibles ou les aides à la communication que peut demander un employé?
Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour découvrir:


Lecture d'écran
Accès à un [logiciel de lecture d'écran](#)

Logiciel de lecture d'écran
Logiciel permettant aux usagers de lire le texte affiché sur l'écran d'ordinateur grâce à un synthétiseur de parole. Souvent utilisé par des personnes ayant une perte de vision ou un trouble d'apprentissage.

Transcriptions

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 


Logiciel de lecture d'écran : Logiciel permettant aux usagers de lire le texte affiché sur l'écran d'ordinateur grâce à un synthétiseur de parole. Souvent utilisé par des personnes ayant une perte de vision ou un trouble d'apprentissage.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Formats accessibles et aides à la communication

Quels sont les formats accessibles ou les aides à la communication que peut demander un employé?
Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour découvrir:


Lecture d'écran



Format électronique
Documents en format électronique

Transcriptions



Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 

Format électronique Documents en format électronique

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Formats accessibles et aides à la communication

Quels sont les formats accessibles ou les aides à la communication que peut demander un employé?
Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour découvrir:

Lecture d'écran



Format électronique



Transcriptions
Écrites de l'information sonore
ou visuelle

Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 

Transcriptions : Écrites de l'information sonore ou visuelle

Page 12 / 21: Plans d'adaptation individualisés et documentés (2 pages)

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Plans d'adaptation individualisés et documentés

En vertu de la Norme, tous les employeurs (**sauf dans le cas des [petites organisations](#)**) doivent prévoir un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. Ces plans aideront les organisations à adopter une approche claire et uniforme pour répondre aux besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés.

Qu'est-ce qu'un plan d'adaptation individualisé? **Cliquez sur la rubrique ci-dessous pour découvrir:**

[+ Plan d'adaptation individualisé](#)



Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 

En vertu de la Norme, tous les employeurs (**sauf dans le cas des [petites organisations](#)**) doivent prévoir un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. Ces plans aideront les organisations à adopter une approche claire et uniforme pour répondre aux besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés.

Qu'est-ce qu'un plan d'adaptation individualisé? **Cliquez sur la rubrique ci-dessous pour découvrir:**

+ Plan d'adaptation individualisé

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Plans d'adaptation individualisés et documentés

En vertu de la Norme, tous les employeurs (sauf dans le cas des [petites organisations](#)) doivent adopter un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour répondre aux besoins des employés handicapés.

Qu'est-ce qu'un plan d'adaptation individualisé ?
[sur la rubrique ci-dessous](#)

Petite organisation

Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte entre un et 49 employés en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.

[+ Plan d'adaptation individualisé](#)

Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 

Petite organisation : Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte entre un et 49 employés en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Plans d'adaptation individualisés et documentés

En vertu de la Norme, tous les employeurs (sauf dans le cas des [petites organisations](#)) doivent adopter un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour répondre aux besoins des employés handicapés.

Qu'est-ce qu'un plan d'adaptation individualisé ?
[sur la rubrique ci-dessous pour découvrir :](#)

Plan d'adaptation individualisé

Un plan d'adaptation individualisé est un outil officiel qui permet de consigner et d'évaluer les mesures d'adaptation d'un lieu de travail à la faveur d'un employé handicapé.

Les employeurs doivent collaborer avec l'employé handicapé afin de cerner les mesures appropriées qui répondront à ses besoins en matière d'accessibilité. Par exemple, il pourrait avoir besoin d'un logiciel de lecture d'écran.

[+ Plan d'adaptation individualisé](#)

Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 

Plan d'adaptation individualisé Un plan d'adaptation individualisé est un outil officiel qui permet de consigner et d'évaluer les mesures d'adaptation d'un lieu de travail à la faveur d'un employé handicapé.

Les employeurs doivent collaborer avec l'employé handicapé afin de cerner les mesures appropriées qui répondront à ses besoins en matière d'accessibilité. Par exemple, il pourrait avoir besoin d'un logiciel de lecture d'écran.

Page 13 / 21: Plans d'adaptation individualisés et documentés (2 pages)

Ontario 
Norme d'accessibilité à l'emploi

Plans d'adaptation individualisés et documentés

Éléments à intégrer

La Norme prévoit que le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés doit intégrer plusieurs éléments, y compris:

- La manière dont l'employé peut participer au processus
- La manière dont l'employeur peut demander l'aide d'un expert externe pour déterminer les besoins d'un employé en matière de mesures d'adaptation
- Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels
- La fréquence d'examen du plan



Vers l'accessibilité
Avis de non-responsabilité
Retour au site web
PAGE 

Éléments à intégrer

La Norme prévoit que le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés doit intégrer plusieurs éléments, y compris:

- La manière dont l'employé peut participer au processus
- La manière dont l'employeur peut demander l'aide d'un expert externe pour déterminer les besoins d'un employé en matière de mesures d'adaptation
- Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels
- La fréquence d'examen du plan

Page 14 / 21: Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail (2 pages)

Ontario 
Norme d'accessibilité à l'emploi

Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail

Les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence peuvent aider les employés handicapés et les organisations à mieux faire face aux situations d'urgence comme un incendie, une panne d'électricité ou des conditions météorologiques extrêmes.

Par exemple, un employé qui ne peut entendre l'alarme d'incendie doit pourtant savoir quand et comment quitter en toute sécurité l'immeuble advenant un incendie.

Chaque employeur doit fournir aux employés handicapés des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail, si:

- les renseignements sont requis en raison de la déficience;
- l'employeur connaît l'existence du besoin.



Vers l'accessibilité
Avis de non-responsabilité
Retour au site web
PAGE 14 / 21

Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail


Les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence peuvent aider les employés handicapés et les organisations à mieux faire face aux situations d'urgence comme un incendie, une panne d'électricité ou des conditions météorologiques extrêmes.

Par exemple, un employé qui ne peut entendre l'alarme d'incendie doit pourtant savoir quand et comment quitter en toute sécurité l'immeuble advenant un incendie.

Chaque employeur doit fournir aux employés handicapés des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail, si:

- les renseignements sont requis en raison de la déficience;
- l'employeur connaît l'existence du besoin.

Page 15 / 21: Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail (2 pages)


Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail

Une fois obtenu le consentement de l'employé handicapé, vous devez communiquer les renseignements à une personne désignée pour aider cet employé dans les situations d'urgence.

Les renseignements individualisés doivent être réexaminés lorsque:

- l'employé change de milieu de travail au sein de l'organisation.
- les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen.
- l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.

Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 


Une fois obtenu le consentement de l'employé handicapé, vous devez communiquer les renseignements à une personne désignée pour aider cet employé dans les situations d'urgence.

Les renseignements individualisés doivent être réexaminés lorsque:

l'employé change de milieu de travail au sein de l'organisation.

- les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen.
- l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.

Page 16 / 21: Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation (2 pages)


Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation

Il existe d'autres processus de soutien aux employés. En effet, la Norme d'accessibilité à l'emploi prévoit également des exigences relativement aux éléments suivants:

- [la gestion du rendement](#)
- [le perfectionnement professionnel](#)
- [la réaffectation](#)


Aux terme de la Norme, ces processus doivent intégrer les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés et les plans d'adaptation individualisés créés pour ces derniers.

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 

Il existe d'autres processus de soutien aux employés. En effet, la Norme d'accessibilité à l'emploi prévoit également des exigences relativement aux éléments suivants:

- [la gestion du rendement](#)
- [le perfectionnement professionnel](#)
- [la réaffectation](#)

Aux terme de la Norme, ces processus doivent intégrer les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés et les plans d'adaptation individualisés créés pour ces derniers.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation


Il existe d'autres processus d' En effet, la Norme d'accessibilité également des exigences relatives suivants:

- [la gestion du rendement](#)
- [le perfectionnement professionnel](#)
- [la réaffectation](#)

Aux terme de la Norme, ces processus doivent intégrer les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés et les plans d'adaptation individualisés créés pour ces derniers.

Gestion du rendement

Activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement d'un employé, de sa productivité et de son efficacité en vue de contribuer à son succès.

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 

Gestion du rendement : Activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement d'un employé, de sa productivité et de son efficacité en vue de contribuer à son succès.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation

Il existe d'autres processus d'accessibilité. En effet, la Norme d'accessibilité à l'emploi inclut également des exigences relatives aux processus suivants :

- [la gestion du rendement](#)
- [le perfectionnement professionnel](#)
- [la réaffectation](#)

Aux termes de la Norme, ces processus doivent intégrer les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés et les plans d'adaptation individualisés créés pour ces derniers.

Perfectionnement professionnel

Ajout d'autres responsabilités au poste actuel d'un employé et mouvement d'un employé d'un poste à un autre au sein d'une organisation avec un salaire éventuellement supérieur, de plus grandes responsabilités ou une classification à un niveau supérieur au sein de l'organisation, ou toute combinaison de ces facteurs. Les responsabilités supplémentaires et le mouvement de l'employé sont d'habitude fondés sur le mérite ou l'ancienneté, ou une combinaison des deux.



Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 1 / 1

Perfectionnement professionnel : Ajout d'autres responsabilités au poste actuel d'un employé et mouvement d'un employé d'un poste à un autre au sein d'une organisation avec un salaire éventuellement supérieur, de plus grandes responsabilités ou une classification à un niveau supérieur au sein de l'organisation, ou toute combinaison de ces facteurs. Les responsabilités supplémentaires et le mouvement de l'employé sont d'habitude fondés sur le mérite ou l'ancienneté, ou une combinaison des deux.

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation

Il existe d'autres processus d'accessibilité. En effet, la Norme d'accessibilité à l'emploi inclut également des exigences relatives aux processus suivants :

- [la gestion du rendement](#)
- [le perfectionnement professionnel](#)
- [la réaffectation](#)

Aux termes de la Norme, ces processus doivent intégrer les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés et les plans d'adaptation individualisés créés pour ces derniers.

Réaffectation

Le fait d'affecter un employé à un autre service ou un autre poste au sein de la même organisation au lieu de le mettre à pied, lorsque l'organisation a éliminé un poste ou un service donné.



Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 1 / 1

Réaffectation : Le fait d'affecter un employé à un autre service ou un autre poste au sein de la même organisation au lieu de le mettre à pied, lorsque l'organisation a éliminé un poste ou un service donné.

Page 17 / 21: Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation (2 pages)

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation

Ces exigences ne s'appliquent qu'aux organisations ayant déjà mis en place de tels processus. Il n'est pas nécessaire de les mettre en place s'ils n'existent pas.

Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour découvrir quelques exemples de mise en application de ces exigences:

Plan de rendement


Plan d'adaptation


Mesures d'adaptation


Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 17 / 21

Ces exigences ne s'appliquent qu'aux organisations ayant déjà mis en place de tels processus. Il n'est pas nécessaire de les mettre en place s'ils n'existent pas.


Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour découvrir quelques exemples de mise en application de ces exigences:

Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation

Ces exigences ne s'appliquent qu'aux organisations ayant déjà mis en place de tels processus. Il n'est pas nécessaire de les mettre en place s'ils n'existent pas.

Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour découvrir quelques exemples de mise en application de ces exigences:

Plan de rendement


Plan d'adaptation


Mesures d'adaptation



Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 17 / 21

Plan de rendement

Fournir un plan de rendement en gros caractères à un employé dont la vue est faible.

Plan de rendement

Fournir un plan de rendement en gros caractères à un employé dont la vue est faible.


Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation


Ces exigences ne s'appliquent pas à l'ensemble des employés. Il n'est pas nécessaire de les mettre en place.

Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour en savoir plus sur l'application de ces exigences:


Plan de rendement



Plan d'adaptation




Mesures d'adaptation



Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 1 / 1

Plan d'adaptation

Examiner le plan d'adaptation d'un employé pour comprendre ses besoins en matière de mesures d'adaptation et déterminer si le plan doit être modifié pour aider l'employé à améliorer son rendement au travail.


Ontario  Norme d'accessibilité à l'emploi

Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation


Ces exigences ne s'appliquent pas à l'ensemble des employés. Il n'est pas nécessaire de les mettre en place.

Cliquez sur les rubriques ci-dessous pour en savoir plus sur l'application de ces exigences:


Plan de rendement



Plan d'adaptation



Mesures d'adaptation



Vers l'accessibilité [Avis de non-responsabilité](#) [Retour au site web](#) PAGE 1 / 1

Mesures d'adaptation

Modifier les mesures d'adaptation ou mettre à jour un plan d'adaptation, en collaboration avec l'employé visé, en fonction de son nouveau poste ou de ses nouvelles responsabilités à la suite d'une promotion ou d'une réaffectation.

Page 18 / 21: Processus de retour au travail

Ontario
Norme d'accessibilité à l'emploi

Processus de retour au travail

Il arrive qu'un employé handicapé doive s'absenter du travail pour recevoir un traitement, se rétablir, ou d'autres raisons. En outre, personne n'est à l'abri d'une blessure ou d'une maladie fortuite. Voilà pourquoi les employeurs (sauf dans le cas des [petites organisations](#)) doivent élaborer un processus de retour au travail à l'intention de leurs employés absents pour cause de déficience, blessure ou maladie et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur situation afin de reprendre leur travail.



Le processus de retour au travail doit :

- être documenté et décrire sommairement les mesures qui seront prises pour faciliter le retour au travail de l'employé.
- intégrer les plans d'adaptation individualisés et documentés.

Ce processus de retour au travail ne remplace pas les autres processus de retour au travail créés en vertu d'une autre loi.

Vers l'accessibilité
PAGE 18 / 21

Il arrive qu'un employé handicapé doive s'absenter du travail pour recevoir un traitement, se rétablir, ou d'autres raisons. En outre, personne n'est à l'abri d'une blessure ou d'une maladie fortuite. Voilà pourquoi les employeurs (sauf dans le cas des [petites organisations](#)) doivent élaborer un processus de retour au travail à l'intention de leurs employés absents pour cause de déficience, blessure ou maladie et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur situation afin de reprendre leur travail.

Le processus de retour au travail doit :

- être documenté et décrire sommairement les mesures qui seront prises pour faciliter le retour au travail de l'employé.
- intégrer les plans d'adaptation individualisés et documentés.

Ce processus de retour au travail ne remplace pas les autres processus de retour au travail créés en vertu d'une autre loi.

Ontario
Norme d'accessibilité à l'emploi

Processus de retour au travail

Il arrive qu'un employé handicapé doive s'absenter du travail pour recevoir un traitement, se rétablir, ou d'autres raisons. En outre, personne n'est à l'abri d'une blessure ou d'une maladie fortuite. Voilà pourquoi les employeurs (sauf dans le cas des [petites organisations](#)) doivent élaborer un processus de retour au travail à l'intention de leurs employés absents pour cause de déficience, blessure ou maladie et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur situation afin de reprendre leur travail.



Petite organisation

Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte entre un et 49 employés en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.

Le processus de retour au travail doit :

- être documenté et décrire sommairement les mesures qui seront prises pour faciliter le retour au travail de l'employé.
- intégrer les plans d'adaptation individualisés et documentés.

Ce processus de retour au travail ne remplace pas les autres processus de retour au travail créés en vertu d'une autre loi.

Vers l'accessibilité
PAGE 18 / 21

Petite organisation: Une organisation privée ou à but non lucratif qui offre des biens, des services ou des installations au public ou à d'autres organisations et qui compte entre un et 49 employés en Ontario. Sont exclus le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative ou les organisations désignées du secteur public.

Page 19 / 21: Vérification des connaissances

Ontario
Norme d'accessibilité à l'emploi

Vérification des connaissances

Dans quelles circonstances les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail doivent-ils être réexaminés? Choisissez **toutes** les réponses qui s'appliquent, puis cliquez sur Soumettre.

- A** Lors de l'évaluation annuelle du rendement
- B** Lorsque l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence
- C** Lorsque l'employé change de milieu de travail au sein de l'organisation
- D** Au moins tous les deux ans

SOUMETTRE

Vers l'accessibilité
Avis de non-responsabilité
Retour au site web
PAGE

Dans quelles circonstances les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail doivent-ils être réexaminés? Choisissez **toutes** les réponses qui s'appliquent, puis cliquez sur Soumettre.

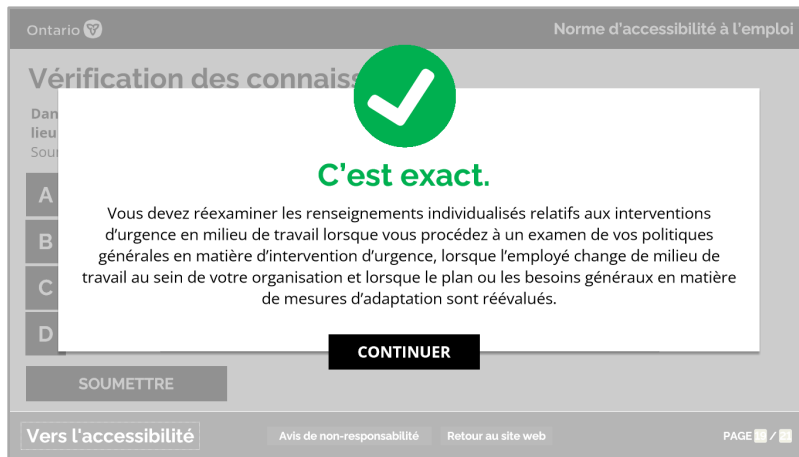
A - Lors de l'évaluation annuelle du rendement

B - Lorsque l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence

C - Lorsque l'employé change de milieu de travail au sein de l'organisation

D - Au moins tous les deux ans

SOUMETTRE



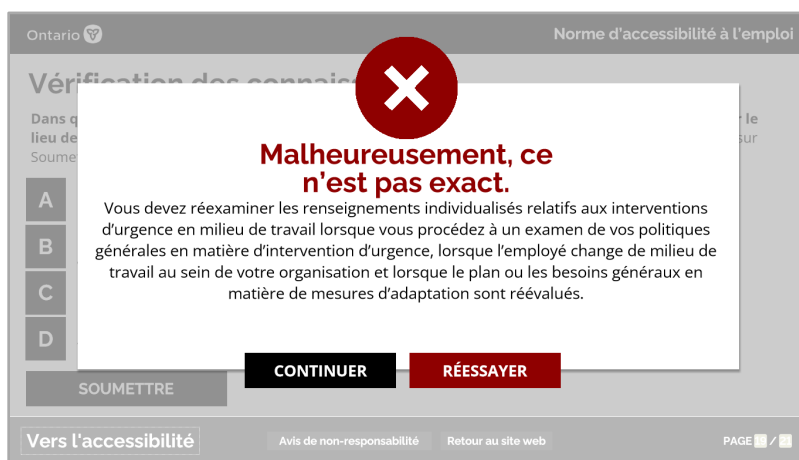
B, C

C'est exact.

Vous devez réexaminer les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail lorsque vous procédez à un examen de vos politiques générales en matière d'intervention d'urgence, lorsque l'employé change de milieu de travail au sein de votre organisation et lorsque le plan ou les besoins généraux en matière de mesures d'adaptation sont réévalués.

CONTINUER

A, D



Malheureusement, ce n'est pas exact.


Vous devez réexaminer les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail lorsque vous procédez à un examen de vos politiques générales en matière d'intervention d'urgence, lorsque l'employé change de milieu de

travail au sein de votre organisation et lorsque le plan ou les besoins généraux en matière de mesures d'adaptation sont réévalués.

CONTINUER

Réessayer

Page 20 / 21: Résumé

Ontario 
Norme d'accessibilité à l'emploi

Résumé

Vous avez mené à bien le module de la Norme d'accessibilité à l'emploi.

Sujets du module

<ul style="list-style-type: none"> ✓ À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi ✓ Informer les employés des mesures de soutien ✓ Processus de recrutement accessible ✓ Formats accessibles et aides à la communication ✓ Plans d'adaptation individualisés et documentés 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail ✓ Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation ✓ Processus de retour au travail ✓ Norme d'accessibilité à l'emploi : échéancier
--	--

[Vers l'accessibilité](#)
[Avis de non-responsabilité](#)
[Retour au site web](#)
PAGE 20 / 21

Vous avez mené à bien le module de la Norme d'accessibilité à l'emploi.

Sujets du module

- ✓ À propos de la Norme d'accessibilité à l'emploi
- ✓ Informer les employés des mesures de soutien
- ✓ Processus de recrutement accessible
- ✓ Formats accessibles et aides à la communication
- ✓ Plans d'adaptation individualisés et documentés
- ✓ Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail
- ✓ Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation
- ✓ Processus de retour au travail
- ✓ Norme d'accessibilité à l'emploi : échéancier

Page 21 / 21: Certificat de formation

Certificat de formation

Vers l'accessibilité ne peut pas confirmer l'achèvement de la formation. Il incombe à la personne d'attester qu'elle a terminé le module.

Si vous êtes tenu de fournir une confirmation de votre formation dans le cadre de ce module, un modèle de certificat que vous pouvez signer et dater est accessible sur le site Web verslaccessibilite.ca.

Téléchargez Certificat

Integrated Accessibility Standards Regulation
Certificate of Training

I, _____, certify that I have completed training on the _____

- Required topics for the Customer Service Standard training.
- General Requirements
- Requirements of the Information and Communications Standard
- Requirements of the Employment Standard
- Requirements of the Design of Public Spaces Standard
- Requirements of the Transportation Standard
- Ontario Human Rights Code, as it relates to people with disabilities

AccessForward.ca Ontario

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 21 / 21

Vers l'accessibilité ne peut pas confirmer l'achèvement de la formation. Il incombe à la personne d'attester qu'elle a terminé le module.

Si vous êtes tenu de fournir une confirmation de votre formation dans le cadre de ce module, un modèle de certificat que vous pouvez signer et dater est accessible sur le site Web verslaccessibilite.ca

Téléchargez Certificat

Avis de non-responsabilité

Avis de non-responsabilité

Le présent matériel didactique ne constitue pas un avis juridique. Si vous avez besoin d'aide pour interpréter la loi ou le Règlement, veuillez communiquer avec votre conseiller juridique. Ce matériel vise à faciliter la compréhension de la loi ou du Règlement sans se substituer à la version officielle du Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (Règlement de l'Ontario 191/11) ni à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). En cas de divergence entre ce matériel, le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées et la LAPHO, le Règlement et la LAPHO sont les documents faisant autorité.

Ce matériel peut être utilisé uniquement à des fins non commerciales et non lucratives, dans le but de respecter les exigences du Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (Règlement 191/11).

Vers l'accessibilité Avis de non-responsabilité Retour au site web PAGE 21 / 21

Le présent matériel didactique ne constitue pas un avis juridique. Si vous avez besoin d'aide pour interpréter la loi ou le Règlement, veuillez communiquer avec votre conseiller juridique. Ce matériel vise à faciliter la compréhension de la loi ou du Règlement sans se substituer à la version officielle du Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (Règlement de l'Ontario 191/11) ni à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). En cas de

divergence entre ce matériel, le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées et la LAPHO, le Règlement et la LAPHO sont les documents faisant autorité.

Avis de non-responsabilité

Le fait qu'une personne ait suivi cette formation Vers l'accessibilité ne signifie pas que cette personne ou son organisme est conforme à la LAPHO ou à ses règlements.

© Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2012–to24