



Politique sur l'accessibilité

Dernière mise à jour : 11 novembre 2024

1. OBJET

La présente politique vise à démontrer l'engagement de l'Alliance de recherche numérique du Canada (l'Alliance) à offrir un environnement inclusif exempt d'obstacles liés à l'âge, à la race, à l'ascendance, au pays d'origine, à la couleur, à l'origine ethnique, à la citoyenneté, aux croyances, au sexe, à la grossesse, à l'allaitement, à l'identité de genre, à l'expression de genre, à l'orientation sexuelle, aux infractions passées, à l'état matrimonial, à la situation de famille et au handicap, en respectant son obligation à proposer à son personnel des mesures d'adaptation raisonnables temporaires ou permanentes.

2. PORTÉE

Les dispositions de la présente politique s'appliquent à tout le personnel de l'Alliance, y compris à son personnel contractuel, ses membres, visiteuses ou visiteurs, bénévoles, postulantes ou postulants, consultantes ou consultants, stagiaires, étudiantes ou étudiants au programme d'alternance travail-études, clientes ou clients, ainsi qu'à toute autre personne en relation d'emploi avec l'Alliance. Elles s'appliquent également à toute autre partie qui fournit des services et/ou de l'équipement au nom de l'Alliance.

De plus, la présente politique s'applique à toutes les étapes et à tout ce qui touche l'emploi ou les relations de travail, notamment, mais sans s'y limiter au recrutement et à la sélection, à la promotion et à la mutation, et aux conditions et conventions de travail. Si l'une de ses dispositions est jugée contradictoire à une entente, cette dernière aura préséance, sauf si la disposition en question constitue une exigence légale, auquel cas la politique l'emportera.

3. POLITIQUE

3.1 Principes

L'Alliance démontre son adhésion au concept d'accessibilité en offrant un environnement où les personnes en situation de handicap sont traitées avec respect et en se conformant aux principes directeurs suivants :

- Dignité : offrir les services de façon respectueuse, tant pour soi qu'autrui, en préservant l'indépendance et la libre participation des personnes en situation de handicap.
- Indépendance : capacité à utiliser l'environnement par soi-même, sans aide inutile ou ingérence d'autrui.
- Intégration : offrir les mêmes services à tout le monde, au même endroit et d'une façon identique ou similaire.



- Égalité des chances : offrir à tout le monde les mêmes chances, choix et avantages en vue de résultats identiques. Sur le plan des services, cela signifie un accès universel aux services, sans avoir à déployer de grands efforts à le faire ou en obtenir ni à se contenter de services de moindre qualité.

L'Alliance est déterminée à traiter les personnes en situation de handicap de façon à garantir leur dignité et leur indépendance. L'organisation croit à l'intégration et est résolue à répondre aux besoins de ces personnes en temps opportun en faisant le nécessaire pour repérer, éliminer, limiter ou prévenir les obstacles à l'accessibilité. Elle reconnaît que ces obstacles peuvent être physiques, environnementaux, comportementaux, interpersonnels, communicationnels et technologiques, et qu'ils peuvent empêcher la pleine participation d'une personne présentant un handicap à la communauté de l'Alliance.

3.2 Cadre juridique

La politique sera interprétée selon les lois applicables, plus particulièrement la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), L.O. 2005, chap. 11, et ses règlements d'application. Voici quelques autres lois applicables :

- *Code des droits de la personne de l'Ontario, L.R.O 1990, chap. H.19*
- *Loi de 1992 sur le code du bâtiment, L.O. 1992, chap. 23*
- *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, L.O. 1997, chap. 16*
- *Loi sur la protection et la promotion de la santé, L.R.O. 1990, chap. H.7*
- *Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, chap. 41*
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1*
- *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, L.R.O. 1990, chap. F.31*
- *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Si l'une des présentes dispositions légales est modifiée, abrogée, remplacée ou complétée, la politique sera interprétée selon le nouveau cadre juridique.

3.3 Confidentialité et vie privée

L'Alliance reconnaît que la protection de la vie privée des personnes visées par la présente politique est de la plus haute importance. Elle assurera la confidentialité des renseignements, qui seront traités conformément à la loi.

3.4 Renseignements et communication

L'Alliance communiquera avec les personnes présentant un handicap en tenant compte de leur incapacité. Les renseignements demandés au sujet de l'organisation et de ses services, y compris ceux touchant la sécurité publique, seront fournis dans des formats accessibles ou au moyen d'aides à la communication.



L'Alliance suivra les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 de niveau AA pour tous ses sites Web publics, conformément à la LAPHO. Elle reconnaît qu'une partie du contenu Web public est considéré comme de la documentation d'archive de collections spéciales ou du matériel pédagogique pouvant être exempté des Règles WCAG 2.0. Si c'est le cas, elle fournira, sur demande, l'information en format accessible ou prêt pour la conversion.

3.5 Service téléphonique

L'Alliance tient à ce que son service téléphonique soit entièrement accessible à toutes et tous. Elle formera donc tout son personnel à communiquer avec les personnes au téléphone clairement, lentement et en langage clair.

Nous proposerons de communiquer avec les personnes par courriel ou par voie postale si la communication téléphonique n'est pas adaptée à leurs besoins de communication ou n'est pas disponible.

3.6 Interruption temporaire de services

L'Alliance diffusera de l'information sur les interruptions temporaires de services, y compris l'accès aux entrées, aux ascenseurs, aux installations sanitaires et à la technologie. Elle publiera des avis sur le délai de recouvrement prévu, la raison de l'interruption et les solutions de remplacement, et lorsque possible, elle fera tout en son pouvoir pour informer à l'avance son personnel et le public des interruptions.

3.7 Dispositifs d'assistance

L'organisation ne ménagera aucun effort afin que les personnes en situation de handicap puissent utiliser leurs propres dispositifs d'assistance pour accéder aux services. Si ce n'est pas possible, elle trouvera une solution raisonnable avec la personne concernée.

3.8 Personnes de soutien et animaux d'assistance

Nous nous engageons à accueillir les personnes en situation de handicap accompagnées d'un animal d'assistance dans les sections de nos installations ouvertes au public et aux tiers. Nous nous assurerons que notre personnel est adéquatement formé pour interagir avec ces personnes. Nous tenons aussi à accueillir les gens vivant avec un handicap accompagnés d'une personne de soutien. En aucun cas nous n'interdirons à ces gens de bénéficier de l'aide de leur personne de soutien. Nous nous assurerons que notre personnel est adéquatement formé pour interagir avec ces gens.

3.9 Emploi

Le personnel, les recrues potentielles et le public savent que des mesures d'adaptation peuvent être offertes lors du recrutement et de l'embauche ainsi qu'en cours d'emploi. L'Alliance instaurera un processus d'élaboration de plans d'adaptation individuels afin que le personnel puisse effectuer son travail sans trop d'interruptions, voire sans aucune interruption. Au besoin, elle fournira à une personne présentant un handicap des renseignements personnalisés sur les situations d'urgence. Ses processus de gestion du rendement, d'évolution de carrière et de réaffectation tiendront



compte des besoins d'accessibilité de tout son effectif.

L'Alliance informera les candidates ou candidats à l'emploi sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation appropriées sont disponibles sur demande. Nous nous engagerons avec le ou la candidate concerné(e) et lui fournir ou convenir d'une mesure d'adaptation adéquate.

Avant toute mise en place de mesures d'adaptation appropriées, l'Alliance consultera l'employé(e) concerné afin que les besoins d'accessibilité liés aux incapacités de ce dernier puissent être pris en compte. Nous nous engagerons avec l'individu qui en fera la demande pour déterminer la convenance d'un format accessible ou des moyens d'aide à la communication, en particulier en ce qui concerne :

- a) les informations dont l'employé(e) a besoin pour effectuer son travail ; et
- b) les informations généralement mises à la disposition des employés sur le lieu de travail.

L'Alliance adhère aux principes d'équité en matière d'emploi et encourage toutes les personnes compétentes à postuler. Un travail sera effectué avec les groupes internes pour savoir si d'autres politiques, normes ou lignes directrices sur l'accessibilité et l'adaptation sont nécessaires.

3.10 Retour au travail

L'Alliance doit disposer d'un processus écrit de retour au travail après une maladie ou une blessure lorsque des mesures d'adaptation liées à une incapacité sont requises. Cette exigence s'inscrit dans les processus de retour au travail du programme de santé et sécurité au travail et les protocoles de retour au travail.

4. PROCÉDURES

4.1 Formation

L'Alliance formera à l'accessibilité quiconque a une relation d'emploi avec elle et toutes les personnes fournissant des services ou de l'équipement en son nom. Elle assurera en temps opportun la formation continue de tous ces gens advenant un changement à la politique. Au besoin, elle offrira des formations supplémentaires en fonction du rôle.

L'organisation entend former tout son personnel sur le service à la clientèle accessible, les autres normes d'accessibilité de l'Ontario et les dispositions du Code des droits de la personne qui touchent les gens en situation de handicap.

L'Alliance formera en outre :

- a) les personnes participant à l'élaboration de ses politiques
- b) celles fournissant des services ou de l'équipement en son nom
- c) son personnel et ses bénévoles sur les aspects de l'accessibilité liés à leur rôle.

Les formations porteront entre autres sur :



- l'objet de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et les exigences des normes de service à la clientèle
- les politiques de l'organisation concernant ces normes de service
- la façon d'interagir et de communiquer avec des personnes présentant divers handicaps
- la façon d'interagir avec des personnes handicapées utilisant un dispositif d'assistance ou ayant un animal d'assistance ou une personne de soutien
- la façon d'utiliser l'équipement ou les dispositifs se trouvant sur place ou ailleurs qui peuvent faciliter la prestation de services ou la fourniture d'équipement aux personnes handicapées
- ce qu'il faut faire si une personne handicapée n'arrive pas à accéder aux services ou à l'équipement.

Nous formons chaque personne dès que possible après son embauche et lorsque les politiques sont modifiées.

Nous tenons des dossiers comprenant entre autres les dates de formation et le nombre de participantes et participants.

4.2 Information et procédure d'urgence

L'Alliance s'engage à fournir, sur demande et en format accessible, l'information publique concernant les situations d'urgence.

4.3 Commentaires et plaintes

Il est possible d'envoyer des commentaires, par courriel ou verbalement, concernant la prestation des services aux personnes en situation de handicap. Tous les commentaires reçus, y compris les plaintes, seront transmis aux Ressources humaines à hr-rh@alliancecan.ca. Les gens pourront s'attendre à recevoir une réponse dans les 14 jours ouvrables. Des formats accessibles et des aides à la communication sont disponibles sur demande.

4.4 Avis de disponibilité des documents

La présente politique sera conservée par les Ressources humaines et sera disponible sur le [site Web](#) de l'Alliance. Elle doit être remise aux personnes qui en font la demande dans le format approprié ou au moyen d'aides à la communication.

4.5 Modification de cette politique ou des autres politiques de l'Alliance

L'Alliance entend élaborer des politiques sur le service à la clientèle respectant et favorisant les principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances des personnes handicapées. Par conséquent, aucune modification ne sera apportée à la présente politique sans que les répercussions des changements sur ces personnes ne soient évaluées.

4.6 Conformité



La présente politique, de même que son interprétation et son application, relève des Ressources humaines. Elle sera révisée tous les cinq ans.

5. RESPONSABILITÉS

Les mesures d'adaptation sont la responsabilité conjointe de l'Alliance, en tant qu'employeur, et des membres du personnel.

Les responsabilités suivantes incombent à l'Alliance :

- cultiver un environnement inclusif en traitant chaque personne avec respect et dignité
- éliminer les obstacles à l'accès et à l'inclusion au milieu de travail
- limiter le besoin de mesures d'adaptation individuelles en révisant les politiques et pratiques pour garantir l'absence de discrimination
- veiller à ce que chaque personne connaisse son droit à des mesures d'adaptation;
- traiter les demandes d'adaptation rapidement, confidentiellement et avec doigté;
- faire participer les personnes ayant besoin de mesures d'adaptation à la recherche de mesures raisonnables
- informer les personnes ayant besoin de mesures d'adaptation des renseignements qu'elles doivent fournir pour que leur demande soit examinée
- engager une discussion sur les mesures d'adaptation lorsqu'elle a des raisons de croire qu'une personne pourrait avoir besoin de telles mesures
- proposer des mesures d'adaptation raisonnables, les mettre en vigueur et les consigner adéquatement, le cas échéant.

Definitions apply as outlined in the Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005, S.O. 2005, c. 11 (AODA) and Section 10 of the Canadian Human Rights Act.

Les responsabilités suivantes reviennent aux membres du personnel, aux postulantes et postulants et à quiconque a une relation d'emploi avec l'Alliance :

- faire connaître, dans la mesure de leur capacité, leurs besoins en matière d'adaptation;
- participer à la recherche d'options d'adaptation;
- justifier leur demande d'adaptation par des documents, notamment concernant leurs limitations;
- accepter les mesures raisonnables proposées qui répondent à leurs besoins, même s'il ne s'agit pas de leur option privilégiée.

Les définitions s'appliquent au sens de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, L.O. 2005, chap. 11 et de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.