



Plan d'accessibilité de l'Organisation de normes en santé (HSO)

Ce plan d'accessibilité, qui couvre la période 2014-2021, précise les mesures qu'HSO a prises et celles qui seront mises en œuvre pour offrir davantage de possibilités aux personnes handicapées.

Énoncé d'engagement

HSO s'engage à traiter chaque être humain de manière à respecter la dignité et l'autonomie de chacun. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, ce qui sera fait en évitant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité ainsi qu'en répondant aux exigences en matière d'accessibilité prévues dans la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

Accessibilité aux renseignements en cas d'urgence

HSO s'engage à fournir à ses clients et à ses employés, sur demande, les renseignements accessibles au public portant sur l'intervention en cas d'urgence, et ce, dans un format convivial ou en fournissant les aides à la communication appropriées.

Dès qu'HSO sera mise au courant qu'un employé a un handicap et qu'il faut améliorer l'accessibilité, un plan individualisé d'intervention en cas d'urgence sera fourni à cette personne le plus tôt possible.

HSO:

- élabore des procédures afin de préparer un plan d'intervention d'urgence individualisé;
- prépare, au besoin, des plans d'intervention d'urgence individualisés pour les employés handicapés;
- prépare des plans d'assistance et aide les employés qui ont signalé leur handicap et leurs besoins en cas d'évacuation d'urgence ou de sinistre sur le lieu de travail;
- transmet les plans d'intervention d'urgence individualisés au personnel de sécurité incendie et, le cas échéant, au superviseur de l'employé;
- informe tous les employés, nouveaux et actuels, qu'il leur incombe de signaler la nécessité d'élaborer un plan d'intervention d'urgence individualisé;
- tient à jour un dossier au sujet des employés qui ont besoin d'un plan d'intervention d'urgence individualisé.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi : 1^{er} janvier 2014

Formation

HSO offrira une formation à tout le personnel au sujet des lois sur l'accessibilité de l'Ontario et les articles du Code des droits de la personne de l'Ontario relatifs aux personnes handicapées.

HSO a pris les mesures suivantes pour veiller à ce que les employés reçoivent la formation requise pour répondre aux exigences des lois sur l'accessibilité de l'Ontario :



- Veiller à ce que tous les employés actuels aient suivi la formation sur les services à la clientèle de la LAPHO et celle qui vise à comprendre les droits de la personne. De plus, tous les superviseurs et les services désignés au sein de l'organisme recevront une formation sur les Normes d'accessibilité intégrées.
- De la formation au sujet de la LAPHO sera fournie à tous les nouveaux employés dans le cadre du programme d'orientation.
- La formation sur la LAPHO sera aussi donnée à d'autres membres du personnel, s'il y a lieu.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi : 1^{er} janvier 2015

Information et communication

HSO s'engage à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière de communication. Sur demande, nous consulterons les personnes pour déterminer le mode de communication le plus approprié.

a. Sites et contenus Web accessibles

HSO a rendu son site Internet et le contenu de son site Web conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0, niveau A.

- Après le 1^{er} janvier 2014, tous les nouveaux sites Internet et le nouveau contenu des sites Web répondront aux WCAG 2.0, niveau A et, d'ici le **1^{er} janvier 2021**, tous les sites Internet et le contenu des sites Web devront être conformes aux WCAG 2.0, niveau AA, suivant l'échéancier établi dans les Normes d'accessibilité intégrées de la LAPHO.
- HSO tiendra compte, dans la mesure du possible, de la conformité à la LAPHO lors de la sélection de fournisseurs de technologies pour de nouvelles initiatives de développement de sites Internet.
- HSO tiendra compte de la conformité à la LAPHO lors de la planification de projets touchant l'ensemble de l'organisme et de l'analyse des technologies nécessaires.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi :

1^{er} janvier 2014 : WCAG 2.0, niveau A – nouveaux sites Internet et contenu des sites Web

1^{er} janvier 2021 : WCAG 2.0, niveau AA – tous les sites Internet et le contenu des sites Web, à l'exception des exclusions prévues aux Normes d'accessibilité intégrées

b. Processus de rétroaction

HSO a pris les mesures suivantes pour s'assurer que les processus de rétroaction sont accessibles sur demande aux personnes handicapées :

- Le processus de rétroaction est accessible dans divers formats, par exemple, au téléphone, par courriel, par la poste et en personne.
- L'information sur le processus de rétroaction est incluse dans la politique sur la LAPHO et les documents de formation destinés aux employés.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi : 1^{er} janvier 2015



c. Formats accessibles et aides à la communication

HSO a pris les mesures suivantes pour veiller à ce que toute l'information destinée au public soit accessible sur demande :

- En temps opportun et en consultation avec la personne qui place une demande, fournir directement ou indirectement l'information dans un format et avec une aide à la communication qui tient compte des besoins de la personne en matière d'accessibilité et à un coût qui n'est pas supérieur aux frais habituels.
- Les formulaires d'inscription à toutes les conférences d'HSO comprendront une section où les personnes handicapées pourront demander ce dont elles ont besoin.
- Placer un avis à la réception pour informer le public des formats et des aides à la communication accessibles.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi : 1^{er} janvier 2016

Embauche

HSO s'engage à adopter des pratiques en matière d'emploi justes et accessibles qui attireront des employés handicapés et permettront de les maintenir en poste, et ce, à toutes les étapes du cycle d'embauche.

a) Recrutement

HSO a pris les mesures suivantes pour aviser le public et le personnel du fait que, sur demande, il est possible de prendre des dispositions pour répondre aux besoins des personnes qui postulent, et ce, pendant tout le cycle de recrutement :

- Toutes les annonces de postes contiennent de l'information sur la façon d'aviser le Service des ressources humaines de la nécessité d'avoir une aide à la communication ou des documents dans un format accessible.
- Sur demande, nous répondrons aux besoins de la personne en ce qui concerne le matériel ou les processus utilisés pendant le processus de recrutement.
- Le candidat retenu sera avisé, au moment de lui faire une offre d'emploi, des politiques d'HSO sur les mesures permettant de répondre aux besoins des employés handicapés.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi : 1^{er} janvier 2016

b) Plan d'accommodement individuel et politiques de réintégration du milieu de travail

HSO a pris l'engagement d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'accommodement individuel et des politiques de réintégration du milieu de travail pour les employés qui ont dû s'absenter en raison d'un handicap. Pour ce faire, les mesures suivantes ont été prises :

- Élaborer et faciliter le processus de réintégration du milieu de travail pour les employés qui se sont absentés et qui ont besoin d'accommodements liés à leur handicap. Cela comprend les mesures prises par HSO pour faciliter le retour au travail et repose sur le plan d'accommodement individuel qui figure au dossier de l'employé.



- Chaque année, envoyer un courriel à tous les employés pour leur demander d’informer le Service des ressources humaines s’ils ont besoin d’un plan individuel d’intervention en cas d’urgence.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi : 1^{er} janvier 2016

- c) Gestion du rendement, avancement professionnel et réaffectation

Au besoin, HSD prendra les mesures suivantes pour que les besoins en matière d’accessibilité des employés handicapés soient pris en considération dans les processus de gestion du rendement, d’avancement professionnel et de réaffectation :

- Revoir et, au besoin, modifier les processus de gestion du rendement, d’avancement professionnel et de réaffectation en place pour s’assurer que les besoins en matière d’accessibilité et les plans d’accommodement individuels des employés handicapés sont pris en considération.
- Élaborer et fournir une formation appropriée aux gestionnaires et aux autres employés qui sont responsables de la gestion du rendement, de l’avancement professionnel et de la réaffectation ou qui y contribuent, et offrir de la formation visant à se conformer aux processus de façon permanente.
- Faire des accommodements, au besoin, pour favoriser le rendement et la productivité de l’employé dans ses fonctions actuelles et futures.
- Revoir la liste de vérification du programme d’orientation pour s’assurer qu’il tient compte des besoins en matière d’accessibilité d’un employé handicapé qui se voit confier de nouvelles fonctions.

Entrée en vigueur des exigences prévues par la loi : 1^{er} janvier 2016

Pour de plus amples renseignements

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce plan d’accessibilité ou pour obtenir ce document gratuitement dans un format accessible, veuillez communiquer avec le **Service des ressources humaines** :

Par la poste ou en personne :

HSD *a/s* du Service des ressources humaines
1150, chemin Cyrville, Ottawa, ON K1J 7S9

par **téléphone** : 613 738-3800 (**numéro sans frais** 1 800 814-7769)

Par télécopieur : 613 738-7755 (numéro sans frais 1 800 811-7088)

Par courriel : <mailto:carriere@accreditation.ca>