



NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉE

1. RAISON D'ÊTRE

La Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (la « Loi ») a pour but de rendre l'Ontario plus accessible en identifiant, et dans la mesure du possible, en prévenant et en éliminant les entraves qui nuisent aux personnes aux prises avec une incapacité.

Les Normes d'accessibilité intégrées (les « NAI ») font partie de la Loi et leur but est d'assurer aux personnes aux prises avec une incapacité un accès : (i) aux informations et aux communications, (ii) à l'emploi, (iii) aux transports et (iv) et aux espaces publics. L'objectif de cette politique (la « Politique ») est de déterminer et de documenter comment Services de sécurité ADT Canada, inc., y compris Protectron, (« ADT » ou l'« Entreprise ») assure l'accessibilité en se conformant aux NAI et comment elle continuera à améliorer l'accessibilité pour les personnes aux prises avec des incapacités.

La Politique ne vise pas à remplacer ou substituer la politique d'accessibilité des services.

Pour obtenir plus de détails sur la stratégie d'ADT et de Protectron visant à prévenir et à éliminer les entraves pour les personnes aux prises avec des incapacités, reportez-vous au plan pluriannuel sur l'accessibilité (le « Plan d'accessibilité ») publié sur les sites intranet et Web d'ADT.

2. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

ADT et Protectron se sont engagées à développer, à mettre en œuvre et à maintenir des politiques visant à répondre en temps opportun aux besoins des personnes aux prises avec des incapacités.

3. APPLICATION

À moins d'avis contraire aux présentes, la Politique s'applique à :

- i. Tous les employés et bénévoles;
- ii. Toutes les personnes fournissant des biens, des services et (ou) des installations au public ou à des tiers au nom d'ADT ou Protectron; et
- iii. Toutes les personnes responsables du développement des politiques d'ADT et Protectron.

Cette Politique ne remplace pas et n'a pas de conséquence sur les obligations juridiques existantes prévues par le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, c. H.19, qui peut être modifié de temps à autre, ou sur toute autre loi en vigueur portant sur les accommodements pour les personnes aux prises avec des incapacités.

4. DÉFINITIONS

- i. **Format accessible** — peut inclure, sans s’y limiter, les gros caractères, les enregistrements audio et d’autres formats électroniques, le braille et d’autres formats pouvant être utilisés par les personnes aux prises avec des incapacités.
- ii. **Outils de communication** — peuvent inclure, sans s’y limiter, le sous-titrage, les outils alternatifs et permettant d’améliorer la communication, le langage simplifié, le langage des signes et les autres mesures qui facilitent et favorisent une communication efficace.
- iii. **Incapacité** —
 - a) tout degré d’incapacité physique, d’infirmité, de malformation ou de défigurement;
 - b) les déficiences mentales, les troubles de développement;
 - c) les troubles d’apprentissage, les dysfonctions de l’un ou l’autre des processus nécessaires à la compréhension/l’utilisation de symboles ou d’un langage parlé;
 - d) les troubles mentaux; ou
 - e) les blessures ou incapacités pour lesquelles des prestations sont réclamées ou payées en vertu du régime d’assurances mis sur pieds pour respecter la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l’assurance contre les accidents du travail.
- iv. **Nouveau site Web** — nouveau site Web avec un nouveau nom de domaine ou site Web avec un nom de domaine existant faisant l’objet d’un rafraîchissement important.
- v. **Gestion du rendement** — activités liées à l’évaluation et à l’amélioration de la productivité et de l’efficacité ayant pour but de favoriser la réussite de l’employé.
- vi. **Réaffectation** — la réaffectation d’un employé à un autre service ou poste pour pallier un licenciement à la suite de l’abolition d’un poste ou d’un service.
- vii. **Renseignement ou communication non convertible** — information ou communication que la technologie ne permet pas de convertir, ou qui, pour être convertie, nécessiterait une technologie difficilement accessible.
- viii. **Règles pour l’accessibilité des contenus Web ou (norme « WCAG »)** — norme internationale permettant de rendre les sites Web et le contenu Web accessibles aux personnes aux prises avec différentes incapacités. La norme WCAG contient deux niveaux de conformité : niveau A et niveau AA.

5. MISE EN ŒUVRE

La responsabilité de la mise en œuvre de la Politique est partagée entre tous les services d'ADT et de Protectron. Pour plus d'informations, reportez-vous au plan pluriannuel sur l'accessibilité.

6. NORMES D'ACCESSIBILITÉ GÉNÉRALE

I. Plan pluriannuel sur l'accessibilité

ADT et Protectron ont développé et mis en œuvre un Plan pluriannuel d'accessibilité qui décrit la stratégie de l'Entreprise pour prévenir et éliminer les entraves pour les personnes aux prises avec des incapacités et pour respecter les NAI dans les délais prescrits.

ADT et Protectron assureront le maintien du Plan pluriannuel d'accessibilité dans le respect des exigences des NAI. Le plan pluriannuel sur l'accessibilité sera révisé et mis à jour au moins tous les cinq (5) ans.

Le plan pluriannuel sur l'accessibilité est publié sur le site Web d'ADT et sera offert en format accessible sur demande.

ADT remettra à la province chaque année, ou à tout autre moment qui pourra être spécifié, un rapport sur l'accessibilité pour ADT et Protectron.

II. Formation

D'ici la date limite de conformité, une formation sera dispensée à tous les employés et à tous les bénévoles existants ainsi qu'à toutes les personnes qui participent au développement des politiques liées à la LAPHO.

La formation portera sur :

- i. les exigences des normes d'accessibilité intégrée (NAI);
- ii. le *Code des droits de la personne* en ce qui concerne les personnes aux prises avec des incapacités; et
- iii. Les politiques requises par les NAI concernant la LAPHO.

Le contenu de la formation sera adapté aux tâches individuelles.

Les employés engagés et les bénévoles acceptés, après le délai de conformité pour la formation recevront la formation nécessaire dans le cadre du processus d'accueil normal, mais pas plus que trois (3) mois après leur entrée en fonction.

Un registre des formations dispensées contenant les dates de formation et le nombre de participants sera conservé.

ADT et Protectron s'assureront que les sous-traitants qui fournissent des biens, des services et (ou) des installations au nom de l'Entreprise reçoivent la formation requise en vertu des NAI.

7. NORMES SUR LES RENSEIGNEMENTS ET LES COMMUNICATIONS

ADT et Protectron incluront les exigences sur les normes sur les renseignements et les communications dans le plan pluriannuel sur l'accessibilité qui décrit les stratégies de l'entreprise pour fournir des communications et des informations accessibles. Cela inclut :

- Évaluer les obstacles à l'information et aux communications que posent les systèmes/plateformes;
- Déterminer l'accessibilité aux éléments d'information et aux systèmes;
- Établir une pratique faisant en sorte que l'Entreprise documente en format électronique structuré afin de permettre une conversion plus facile en formats accessibles;
- Établir une norme d'entreprise pour que les documents soient aussi accessibles que possible sans avoir recours aux formats accessibles (p. ex. : style de police, taille de police, contraste de couleurs, en langage simplifié).

Les normes sur les renseignements et les communications ne s'appliquent pas :

- i. aux produits et aux étiquettes de produit;
- ii. aux renseignements ou aux communications non convertibles; et
- iii. aux renseignements qu'ADT ou Protectron ne contrôle pas directement ou indirectement par le biais d'une relation contractuelle.

Si ADT ou Protectron détermine qu'un renseignement ou une communication est non convertible, elle expliquera pourquoi et fournira à la personne qui a fait la demande un résumé dudit renseignement ou de ladite communication.

I. Procédures de rétroaction

D'ici le 1er janvier 2015, ADT et Protectron s'assureront que ses processus pour recevoir des commentaires et les traiter sont accessibles aux personnes aux prises avec des incapacités en offrant des formats accessibles ou en fournissant sur demande des outils de communication.

ADT avisera le public que des formats accessibles et des outils de communication sont offerts dans le cadre de ses procédures de rétroaction.

Rien dans le présent article ne réduit l'engagement envers la politique sur l'accessibilité des services et la procédure de rétroaction ci-incluse.

II. Formats accessibles et outils de communication

D'ici le 1er janvier 2016, sur demande, ADT et Protectron fourniront ou prendront des mesures pour que des formats accessibles et des outils de communication soient fournis de sorte que les renseignements et les communications concernant ses biens et ses services soient accessibles aux personnes aux prises avec des incapacités.

ADT et Protectron aviseront le public que des formats accessibles ainsi que des outils de communication seront offerts en temps opportun au même prix que pour les autres personnes.

ADT et Protectron consulteront la personne qui a fait la demande pour déterminer le format accessible ou l'outil de communication qui convient.

III. Sites Web et contenu Web accessibles

D'ici la date limite pour que le site Web initial soit conforme, ADT et Protectron s'assureront, lorsque c'est possible, que les nouveaux sites Web et le nouveau contenu sur ces sites et que toutes les mises à jour ou refontes importantes sont conformes à la norme WCAG 2.0 Niveau A.

D'ici la date limite pour que le site Web final soit conforme, ADT et Protectron s'assureront, lorsque cela est possible, que tous les sites Web et que le contenu publié après le 1er janvier 2021 sont conformes à la norme WCAG 2.0 niveau AA tel qu'exigé par les NAI.

L'engagement d'offrir des sites et du contenu Web accessibles s'applique seulement aux sites et au contenu Web qu'ADT et Protectron contrôlent directement ou indirectement par le biais d'une relation contractuelle qui permet de modifier le site ou le contenu Web en question.

8. NORMES D'EMPLOI

Les normes liées à l'emploi ne s'appliquent qu'aux employés d'ADT et Protectron. Elles ne s'appliquent pas aux bénévoles, aux autres personnes non rémunérées et aux sous-traitants. ADT et Protectron informeront les employés des politiques et des changements apportés aux politiques utilisées pour aider les employés aux prises avec des incapacités tout au long de leur emploi.

I. Recrutement/Sélection/Évaluation

D'ici au 1er janvier 2016, ADT et Protectron préciseront, sur le site et directement sur les offres d'emploi, que des accommodements sont offerts aux candidats aux prises avec une incapacité pendant le processus de recrutement. ADT et Protectron aviseront toutes les personnes qui postulent un emploi et qui sont sélectionnées pour le processus de sélection ou d'évaluation que des accommodements sont offerts sur demande si de tels accommodements sont requis pour un candidat aux prises avec une incapacité.

Si un candidat demande un accommodement, ADT et Protectron consulteront le candidat et lui fourniront ou prendront des dispositions pour lui fournir les accommodements appropriés qui tiennent compte de ses besoins d'accessibilité.

II. Avis pour les candidats embauchés

D'ici le 1er janvier 2016, lorsqu'elle fera une offre d'emploi, ADT s'assurera d'informer le candidat retenu de ses politiques sur l'accommodement des employés aux prises avec des incapacités.

III. Annonce des politiques LAPHO aux employés

D'ici le 1er janvier 2016, ADT et Protectron annonceront aux employés existants les politiques et les mesures offertes pour venir en aide aux employés aux prises avec des incapacités, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques sur les possibilités d'accommodement d'emploi qui tiennent compte des besoins d'accessibilité liés à une incapacité.

ADT et Protectron communiqueront aux employés les mises à jour chaque fois que des changements seront apportés aux politiques sur les mesures venant en aide aux employés aux prises avec des incapacités.

Tous les employés embauchés après la date limite pour annoncer les politiques LAPHO seront avisés des politiques et des mesures offertes par ADT et Protectron pour venir en aide aux employés aux prises avec des incapacités, dans le cadre du processus d'accueil normal, mais pas plus tard que trois (3) mois après leur entrée en fonction.

IV. Formats accessibles et outils de communication pour tous les employés

D'ici le 1er janvier 2016, à la demande d'un employé aux prises avec une incapacité, ADT et Protectron fourniront ou prendront des mesures pour que des formats accessibles et des outils de communication soient offerts afin de s'assurer que (i) les renseignements dont l'employé a besoin pour effectuer son travail; et (ii) les informations normalement accessibles aux employés au travail sont accessibles à l'employé aux prises avec une incapacité.

ADT et Protectron consulteront l'employé qui a fait la demande pour déterminer le format accessible ou l'outil de communication qui convient. Toutefois, ADT et Protectron se réservent le droit de déterminer le format accessible ou l'outil de communication qui sera fourni dans les circonstances.

V. Renseignements sur les mesures d'urgence en milieu de travail

Si un employé est aux prises avec une incapacité et qu'en raison de cette incapacité, l'employé exige des mesures d'urgence particulières, l'employé devra remplir le formulaire de mesures d'urgence. L'employé aux prises avec une incapacité remplit le formulaire avec l'aide de son superviseur pour identifier les risques pour la sécurité de l'employé qui pourraient découler d'une situation d'urgence. Le formulaire est également utilisé pour fournir des suggestions sur la façon de contrer les risques identifiés.

Les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront partagés qu'avec le consentement de l'employé. L'employé n'a pas à fournir de détails sur son état de santé ou son incapacité – il doit seulement décrire le type de soutien dont il a besoin en cas d'urgence.

Le gestionnaire utilisera l'information recueillie dans le formulaire de mesures d'urgence pour créer un Plan d'intervention d'urgence pour employé. Le Plan d'intervention d'urgence pour employé devra être revu avec l'employé au moins chaque année et lorsque :

- les besoins d'accommodement de l'employé changent;
- le lieu de travail ou l'espace de travail de l'employé changent;
- les heures de travail de l'employé changent;
- l'employé n'a plus besoin d'un plan d'intervention d'urgence pour employé.

VI. Plans d'accommodement individuels documentés

D'ici le 1er janvier 2016, ADT et Protectron créeront un processus pour élaborer des plans d'accommodement individuels documentés pour les employés aux prises avec une incapacité. Ce processus comprendra les éléments suivants :

- i. La façon pour un employé qui demande un accommodement particulier de participer à l'élaboration de son plan d'accommodement individuel.
- ii. Les moyens par lesquels la situation de l'employé est évaluée.
- iii. La façon pour ADT et Protectron de demander une évaluation d'un expert médical externe ou d'un autre expert, à ses frais, pour aider à déterminer si un accommodement est possible et, dans l'affirmative, comment l'accommodement peut être fait.
- iv. La façon dont l'employé peut demander la participation de son agent-négociateur, lorsque l'employé est représenté par un agent-négociateur ou tout autre représentant du milieu de travail, ou lorsque l'employé n'est pas représenté par un agent-négociateur dans l'élaboration du plan d'accommodement.
- v. Les mesures qu'ADT et Protectron prendront pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé.
- vi. La fréquence à laquelle le plan d'accommodement individuel sera revu et mis à jour, ainsi que la façon dont ce sera fait.
- vii. Si un plan d'accommodement individuel est refusé, la manière dont les raisons du refus seront communiquées à l'employé.
- viii. La façon de fournir le plan d'accommodement individuel dans un format qui tient compte des besoins d'accessibilité de l'employé liés à son incapacité.

Le cas échéant, le plan d'accommodement individuel de l'employé comprendra tous les renseignements concernant les formats accessibles et les outils ci-dessus.

Le cas échéant, le plan d'accommodement individuel de l'employé contiendra les renseignements concernant les mesures d'urgence particulières ci-dessus.

VII. Processus de retour au travail

D'ici le 1er janvier 2016, ADT et Protectron documenteront un processus de retour au travail pour ses employés qui se sont absentés du travail en raison d'une incapacité et qui ont besoin d'accommodements liés à leur incapacité pour reprendre le travail.

Le processus de retour au travail décrira les mesures qu'ADT et Protectron prendront pour faciliter le retour au travail de l'employé et utilisera les plans d'accommodement individuels documentés décrits à la section 8V.

VIII. Gestion du rendement, développement de carrière, promotion et réaffectation

D'ici le 1er janvier 2016, ADT et Protectron tiendront compte des besoins d'accessibilité des employés aux prises avec des incapacités et des plans d'accommodement individuels dans le cadre des processus de gestion du rendement, de développement de carrière, de promotion et de réaffectation.

9. NORMES DE CONCEPTION DES ESPACES PUBLICS

À compter du 1er janvier 2017, ADT et Protectron se conformeront aux exigences d'accessibilité des normes de conception des espaces publics lors du réaménagement ou de la construction de nouveaux espaces publics. Pour obtenir plus de renseignements sur les projets existants ou prévus de réaménagement ou de construction de nouveaux espaces publics, reportez-vous au Plan pluriannuel d'accessibilité d'ADT et Protectron.

10. VOUS AVEZ DES QUESTIONS SUR CETTE POLITIQUE?

Pour plus d'informations sur cette politique ou sur le plan pluriannuel sur l'accessibilité, veuillez communiquer avec la direction ou avec votre représentant des ressources humaines.