



**Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de  
l'Ontario, 2005**

**Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité**

**24 octobre 2023**

**Emco Corporation (« Emco »)  
Politique d'accessibilité et Plan d'accessibilité – Ontario**

**Objectif**

Établir des politiques, des pratiques et des procédures afin d'assurer que les centres d'Emco sont accessibles en Ontario par les clients et autres selon la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (la « Loi »), y compris les normes du Règlement intégré sur l'accessibilité de l'Ontario 191/11.

**Déclaration de l'engagement de l'organisme**

Emco s'engage à respecter les besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun et le fera en éliminant tous obstacles qui empêchent l'accessibilité et en respectant les exigences en accessibilité selon la Loi. Les valeurs de base d'Emco s'ajoutent à son engagement à traiter les personnes d'une manière qui leur permet de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous souscrivons à l'intégration, à l'inclusion et au principe d'égalité.

## **Application**

Cette politique s'applique à tous les coéquipiers et coéquipières de l'Ontario qui interagissent avec le public, d'autres organismes ou des tiers dans les établissements d'Emco ou à l'extérieur et s'applique à tous les coéquipiers et coéquipières qui participent à l'élaboration des politiques, des pratiques et des procédures d'Emco qui régissent l'offre de produits et services au public.

## **Principes et pratiques**

### Formation

Emco fournira une formation, dès que cela est possible, sur les exigences des normes d'accessibilité décrites par la Loi et du Code des droits de la personne touchant les personnes handicapées, aux personnes suivantes :

- (a) tous les coéquipiers et coéquipières;
- (b) toutes les personnes qui participent à la création des politiques d'Emco; et
- (c) toutes autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations en son nom.

La formation sur les exigences des normes d'accessibilité et le Code des droits de la personne susmentionné sera : appropriée aux responsabilités des coéquipiers et coéquipières et des autres personnes; fournie sur une base régulière; enregistrée (y compris les dates que la formation a été donnée et le nombre de personnes qui l'ont reçue). La formation a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et se répète tous les deux ans.

### Renseignements et communications

#### *Commentaires*

Emco a mis sur pied des mesures pour obtenir des commentaires et y donner suite, et s'assurera que les mesures sont accessibles à toutes personnes handicapées en fournissant et en assurant l'utilisation de formats accessibles et de services de communication, sur demande.

Emco informera le public des formats accessibles et des services de communication offerts.

Emco a mis en place des mesures pour recevoir des commentaires le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et les a mises à jour en 2023.

### *Formats accessibles et services de communication*

Emco, sur demande, fournira ou prendra des dispositions de formats accessibles et de services de communication pour les personnes handicapées dans un temps raisonnable qui tient compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison d'un handicap à un coût qui ne dépasse pas le prix courant pour d'autres personnes.

Emco communiquera avec la personne qui fait une demande afin de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'un service de communication.

Emco informera le public des formats accessibles et des services de communication offerts.

Emco a mis sur pied ces mesures avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### *Accessibilité des sites Web et leur contenu*

Emco s'est assuré que ses sites Web et leur contenu sont conformes au Guide d'accès du Consortium du World Wide Web 2.0, niveau A, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Emco s'assurera que ses sites Web de base pour la clientèle et leur contenu sont conformes au Guide d'accès du Consortium du World Wide Web de 2.0, niveau AA, d'ici le 31 décembre 2023.

### Normes d'emploi

#### *Recrutement*

Emco a signalé et continue à signaler à ses coéquipiers et au public la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats souffrant de handicaps.

Pendant sa procédure de recrutement, Emco signale aux candidats lorsqu'ils sont choisis pour participer à une évaluation ou à une procédure de sélection que des mesures d'adaptation sont offertes sur demande pour ce qui est du matériel et des procédures utilisés.

Si un candidat demande une mesure d'adaptation, Emco communiquera avec le candidat et fournira ou prendra des dispositions pour offrir une mesure d'adaptation qui tient compte des besoins d'accessibilité du candidat en raison d'un handicap.

### *Avis aux candidats choisis*

Lorsqu'une offre d'emploi est présentée, Emco signale au candidat choisi ses politiques de mesures d'adaptation pour les coéquipiers handicapés.

### *Parler des mesures de soutiens aux coéquipiers*

Emco informe ses coéquipiers de ses politiques pour soutenir ses coéquipiers handicapés, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques sur les mesures d'adaptation qui tiennent compte des besoins d'accès d'un coéquipier en raison d'un handicap. Emco fournit les renseignements requis aux nouveaux coéquipiers dès que possible après le début de l'emploi. Emco fournira des renseignements mis à jour à ses coéquipiers lorsque des changements sont apportés à ses politiques existantes sur les mesures d'adaptation qui tiennent compte des besoins d'accès d'un coéquipier en raison d'un handicap.

### *Formats accessibles et services de communication pour les coéquipiers*

Lorsqu'un coéquipier le demande, Emco communiquera avec le coéquipier pour fournir ou mettre en place des formats accessibles et des services de communications pour les renseignements nécessaires pour que le coéquipier effectue son travail et les renseignements qui sont généralement offerts aux coéquipiers sur les lieux de travail. Emco communiquera avec le coéquipier qui fait une demande afin de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'un service de communication.

### *Plans de mesure d'adaptation individuelle documentés*

Emco mettra sur pied et possédera une procédure écrite pour la création de plans de mesure d'adaptation pour les coéquipiers handicapés. La procédure écrite pour la création de plans de mesure d'adaptation pour les coéquipiers handicapés comprendra ce qui suit :

1. La façon dont le coéquipier qui demande une mesure d'adaptation peut participer dans la mise en place de la mesure d'adaptation personnelle.
2. La façon dont le coéquipier est évalué en tant que personne.
3. La façon dont Emco peut demander une évaluation par un expert médical ou autre de l'extérieur, aux frais d'Emco, pour aider Emco à déterminer si la mesure d'adaptation est possible et, si oui, comment la mettre en place.
4. La façon dont le coéquipier peut demander la participation d'un représentant de son lieu de travail dans la mise en place de la mesure d'adaptation.
5. Les mesures prises pour protéger la vie privée du coéquipier.

6. La fréquence dont la mesure d'adaptation personnelle sera revue et mise à jour et la façon que cela sera fait.
7. Si la mesure d'adaptation de la personne est refusée, les raisons du refus seront fournies au coéquipier.
8. Les moyens de fournir une mesure d'adaptation individuelle dans un format qui tient compte des besoins d'accessibilité du coéquipier en raison d'un handicap.

Les plans de mesure d'adaptation comprendront, si nécessaire, tout renseignement au sujet des formats d'accessibilité et les services de communication fournis; au besoin, les renseignements du plan d'évacuation d'urgence individualisé sur les lieux de travail; et proposer toute autre mesure d'adaptation qui doit être en place.

#### *Procédure de retour au travail*

Emco a développé et a mis en place une procédure de retour au travail pour ses coéquipiers qui se sont absentes du travail en raison d'un handicap et qui exigent des mesures d'adaptation dues à un handicap afin de reprendre le travail; cette procédure sera mise par écrit.

La procédure de retour au travail énumère les étapes qu'Emco prendra pour faciliter le retour au travail des coéquipiers qui sont absents en raison d'un handicap et utilisera des plans de mesure d'adaptation individuels déjà rédigés durant cette procédure.

#### *Gestion du rendement*

Emco tient compte des besoins d'accessibilité des coéquipiers handicapés et des plans de mesure d'adaptation individuels lors de la procédure de gestion du rendement pour les coéquipiers handicapés. Aux fins de la présente politique, la « gestion du rendement » signifie toutes les activités reliées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement, de la productivité et de l'efficacité du coéquipier, dans le but de faciliter la réussite du coéquipier.

#### *Développement de carrière et promotion*

Lors du développement de carrière et d'une promotion, Emco tient compte des besoins d'accessibilité de ses coéquipiers handicapés et des plans individuels de mesure d'adaptation. Aux fins de la présente politique, l'expression « développement de carrière et promotion » signifie fournir des rôles additionnels au poste qu'occupe actuellement un coéquipier et la mutation d'un coéquipier d'un poste à un autre au sein de l'organisme (qui peut représenter un plus haut salaire, de plus grandes responsabilités ou un rang plus élevé dans l'organisme ou une combinaison de ces derniers) et, tant pour les responsabilités additionnelles que pour la mutation de coéquipiers, qui est habituellement basé sur le mérite ou la séniorité ou une combinaison des deux.

## Réaffectation

Emco tient compte des besoins d'accessibilité de ses coéquipiers handicapés et des plans de mesure d'adaptation individuels lorsque des coéquipiers handicapés sont réaffectés. Aux fins de la présente politique, « réaffectation » signifie la réassignation de coéquipiers dans d'autres services ou postes au sein de l'organisme au lieu d'un congédiement lorsqu'un poste ou un service est éliminé au sein de l'organisme.

## Plans d'accessibilité

Les mesures suivantes ont été passées en revue chaque année jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, et ensuite tous les cinq ans, par un membre du Service des ressources humaines et du Service juridique.

Type de barrière	Exemples	Action requise	Achèvement : date et par qui
Architecture	Conception du bâtiment : extérieur d'un bâtiment, intérieur d'un bâtiment, toilettes, stationnements, couloirs, planchers, escaliers, halls d'entrée/entrées, bureaux, éclairage, trottoirs	Pour les nouveaux Centres de profits ou pour ceux qui sont l'objet de rénovations, s'assurer que les voies piétonnières et les espaces accessibles au public respectent la Loi et le règlement de l'Ontario 413/12 (voies piétonnières, rampes, escaliers, stationnement, etc.). Si l'accessibilité aux espaces publics n'est temporairement plus offerte en raison d'entretien ou d'autres situations urgentes, s'assurer que le bail de l'emplacement explique ce qui sera fait dans ces situations et qu'il y a un plan en place pour répondre aux besoins d'une situation quelconque.	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2017 Audit/vice-président régional/directeur ou directrice de Centre de profits
Physique	Objets ajoutés à un environnement : portes, fournitures, stations de travail, quincaillerie de salles de bain (poignées, verrous), présentoirs	Centres de profits nouvellement construits ou ceux qui font l'objet de rénovations s'assureront que tous les comptoirs de service et les salles d'attente respectent la Loi et le règlement de l'Ontario 413/12 et	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2017 Audit/vice-président régional/directeur ou

	d'articles, hauteur du comptoir (comptoirs de salles de bain et comptoirs des Centres de profits pour servir les clients)	qu'ils sont libres de barrières; tous les coéquipiers/coéquipières de l'Ontario obtiendront une formation de sensibilisation afin de faciliter l'accès pour les personnes handicapées et afin de retirer les barrières. Si l'accessibilité aux espaces publics n'est temporairement plus offerte en raison d'entretien ou d'autres situations urgentes, s'assurer que le bail de l'emplacement explique ce qui sera fait dans ces situations et qu'il y a un plan en place pour répondre aux besoins d'une situation quelconque.	directrice de Centre de profits
Communication	Difficultés à obtenir des renseignements : en personne ou au téléphone, difficultés à interagir avec les coéquipiers et coéquipières, difficultés à obtenir une formation	Mettre en place des procédures pour obtenir des commentaires, y compris des formats d'accessibilité et des soutiens à la communication sur demande, et apprendre des commentaires reçus afin de réduire les problèmes de communication; audit interne du Centre de profits et du Centre national de soutien pour évaluer toutes barrières à la communication	1 <sup>er</sup> janvier 2016 Ressources humaines/SI
Renseignements	Enseignes inadéquates ou incompréhensibles, difficultés à lire les brochures, formulaires, manuels, sites Web, documents envoyés par télécopieur, étiquettes, écrans d'ordinateur, catalogues/cahiers publicitaires	Mettre en place des procédures pour obtenir des commentaires (formats d'accessibilité et soutiens à la communication sur demande); réviser le contenu du site emcoltd.com et les sites associés afin de respecter les WCAG 2.0, niveau AA; audit interne du Centre de profits et du Centre national de soutien pour évaluer les enseignes, les fournitures, l'équipement	Renseignements 1 <sup>er</sup> janvier 2015 Commentaires et formats : 1 <sup>er</sup> janvier 2016 Sites Web : principaux sites pour la clientèle, 1 <sup>er</sup> janvier 2021 Créateur de site Web/SI/ressources humaines/audit

Politique	Règles, réglementations et protocoles qui empêchent les coéquipiers/coéquipières d'effectuer leur travail du mieux possible ou de servir le public, ou qui restreignent le public ou la participation du public : offres d'emploi, embauche, entrevue, protocoles, sécurité et évacuation, réunions	Mettre au point des plans d'accommodations selon les besoins; mettre sur pied des exigences d'emploi standards selon le règlement de l'Ontario 191/11; examen interne des documents IPN afin de déterminer si les politiques actuelles représentent des barrières pour les personnes handicapées	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2015 Service juridique/ressources humaines
Attitudes	Coéquipiers/coéquipières qui ne savent pas comment communiquer avec une personne handicapée	Offrir une formation à tous les coéquipiers et coéquipières selon les exigences des politiques et des lois afin de former et de faciliter la communication avec les personnes handicapées	En cours Ressources humaines/audit/service juridique
Technologie	Ordinateurs, télécopieurs, téléphones, logiciels standards, logiciel privé, photocopieurs, sites Web, claviers, souris, interrupteurs et imprimantes	Passer en revue tous les problèmes soulevés dans les commentaires et lors d'un audit interne afin de déterminer si une personne handicapée rencontre des barrières lorsqu'elle utilise la technologie courante; mettre en place des mesures correctrices selon les besoins à la suite de commentaires obtenus ou lors d'un audit interne	En cours Ressources humaines/SI