

Normes d'accessibilité intégrées - Plan pluriannuel

Reitmans Canada Ltée s'engage à traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permettent de garder leur dignité et leur indépendance. Nous croyons en l'intégration et en l'égalité des chances.

Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun par la prévention et l'élimination des obstacles à l'accessibilité ainsi que par le respect des exigences stipulées dans la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Composante		Échéance de mise en conformité	Exigence	Action(s) requise(s)
1.	Rétroaction des clients et des employés	1 jan 2015	Art. 11 Recevoir et fournir une rétroaction dans un format accessible	Reitmans Canada (Ltée) (« l'entreprise ») prévoit un certain nombre de formats pour recevoir et répondre aux commentaires sur la manière dont elle fournit des biens ou des services accessibles aux personnes handicapées. Ces formats sont inclus dans notre Politique qui est sur le site web de l'entreprise et est disponible dans nos magasins. Quand la rétroaction provient d'employés, les employés ayant un handicap et nécessitant d'autres formats ou des aides à la communication, seront informés de la disponibilité de ceux-ci. Nos politiques mentionnent cela.
2.	Formats accessibles et aides à la communication	1 jan 2016	Art. 12 Renseignements sur les biens et les services ou les installations	La majeure partie des documents de l'entreprise et/ou des renseignements la concernant sont dans un format électronique ou numérique, lesquels facilitent la conversion en format accessible. L'entreprise fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap.
			Art. 12 Aides à la communication	L'entreprise consulte le client afin de déterminer la pertinence du format accessible et de l'aide à la communication requis. L'entreprise modifiera ses programmes de formation afin d'enseigner au personnel de ses magasins à informer les clients de l'existence de formats accessibles et d'aides à la communication.
3.	Exigences relatives aux offres d'emploi	1 jan 2016	Art. 12 Le public doit être informé des formats accessibles et des aides à la communication	L'entreprise informera le public des formats accessibles et des aides à la communication qui sont à sa disposition par des mises à jour de politiques publiées sur le site web de l'entreprise.

4.	Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence et la sécurité publique	1 jan 2012	Art. 13 En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'entreprise assujettie qui prépare des renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou sur la sécurité publique et qui les met à la disposition du public les fournit sur demande dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées, et ce, sur demande et dès que possible.	L'entreprise ne fournit pas de renseignements sur les mesures d'urgence ou de santé et sécurité au public. Advenant qu'elle le fasse dans le futur, elle fournira sur demande ces informations dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées.
5.	Sites web et contenus accessibles	1 jan 2014 au 1 jan 2021	Art. 14 S'applique aux nouveaux sites web et leur contenu Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web, Niveau AA	Les sites web de l'entreprise et leur contenu créé depuis le 1er janvier 2012 sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 Niveau A, et l'entreprise s'engage à rendre ses sites web conformes au Niveau AA d'ici le 1 ^{er} janvier 2021, sauf si cela est matériellement impossible.

Catégorie : Emploi

	Composante	Échéance de mise en conformité	Exigence	Action(s) requise(s)
1.	Recrutement, évaluation et sélection	1 jan 2016	Art. 22 Informer ses employés et le public de mesures d'adaptation pour les candidats durant le processus de recrutement.	L'entreprise recourt à son personnel pour ses activités de recrutement. Les postes à pourvoir seront affichés sur le site web de l'entreprise. La disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats à un emploi sera affichée dans les pages Carrière du site web de l'entreprise. <i>L'entreprise modifiera son site web afin qu'il mentionne ce qui suit dans les pages Carrière : « Des mesures d'adaptation liées au recrutement sont disponibles pour les candidats retenus pour une entrevue. Veuillez informer l'intervieweur des mesures d'adaptation que vous nécessitez préalablement à l'entrevue ».</i>

		1 jan 2016	Art. 23 Aviser les candidats qui sont sélectionnés pour participer au processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles.	L'entreprise avisera les candidats lorsqu'ils sont appelés pour passer une entrevue que des mesures d'adaptation liées au recrutement sont disponibles durant le processus de sélection. L'entreprise inclura dans son programme de formation relatif au recrutement un chapitre afin que les membres de son personnel connaissent cette exigence.
		1 jan 2016	Art. 24 Offres d'emploi - informer le candidat retenu des politiques prévoyant la mise en place de mesures d'adaptation pour les employés handicapés	L'entreprise modifiera la formation donnée sur le processus de recrutement pour que les candidats retenus soient informés des mesures d'adaptation qui sont disponibles pour les employés handicapés. Nous mettrons à jour nos politiques afin qu'elles mentionnent cela.
		1 jan 2016	Art. 25 Renseignements sur les mesures de soutien - tous les employés doivent être informés des politiques visant à soutenir les employés handicapés	L'entreprise modifiera la formation qui est donnée sur l'accessibilité et l'invalidité à tous les employés dans les 30 jours suivant leur embauche, afin d'informer les employés de ses politiques relatives au soutien des employés handicapés. Les employés actuels seront informés lorsque des modifications sont apportées à la politique.
2.	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	1 jan 2016	Art. 26 Fournir dans un format accessible l'information nécessaire pour accomplir son travail et l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	L'entreprise consultera l'employé handicapé qui fait une demande afin de déterminer quels formats accessibles ou aides à la communication il requiert pour accomplir son travail. Un plan d'adaptation individualisé sera dressé et les formats accessibles ou les aides à la communication qui seront fournis à l'employé y seront notés. Les politiques de l'entreprise seront modifiées afin de faire référence aux mesures d'adaptation qui sont à la disposition des employés handicapés.
3.	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	1 jan 2012	Art. 27 Fournir des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail; être prêt à répondre aux besoins particuliers que les employés handicapés peuvent avoir dans des situations d'urgence.	Sur demande, l'entreprise concevra un <i>Plan d'intervention d'urgence au lieu de travail individualisé</i> à l'intention des employés ayant un handicap et nécessitant des mesures d'aide ou d'adaptation pour évacuer le lieu de travail en situation d'urgence. Si l'employé handicapé y consent, les employés sur le lieu de travail se verront fournir les renseignements nécessaires pour assister l'employé handicapé.

4.	Plans d'adaptation individualisés et documentés	1 jan 2016	Art. 28 Élaborer des plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés; participation de l'employé, évaluation par un expert externe du milieu médical; fréquence des réexamens.	L'entreprise concevra un plan d'adaptation individualisé pour tout employé pour lequel on l'a informée d'un handicap. Il peut arriver que l'entreprise établisse un dialogue en vue d'assister ou d'accommoder des employés qui ne sont clairement pas bien ou qui semblent avoir un handicap. L'employé participera à l'élaboration du plan d'adaptation. Il est possible que l'entreprise recoure à des évaluations faites par des experts externes du milieu médical ou d'autres experts dans le but d'offrir les aides appropriées. Le plan sera réexaminé lorsqu'un changement surviendra dans le handicap ou le travail de l'employé.
5.	Processus de retour au travail	1 jan 2016	Art. 29 Élaborer et instaurer un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail.	L'entreprise offre un plan de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail. Le processus de retour au travail est documenté. Si cette absence est attribuable à une blessure couverte par la <i>Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail</i> , le processus prévu par la Loi s'appliquera.
6.	Gestion du rendement	1 jan 2016	Art. 30 Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'on utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard d'employés handicapés.	En vertu de la <i>Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> , la « gestion du rendement » signifie « 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 ». L'entreprise tiendra compte dans son processus de gestion du rendement des besoins d'accessibilité des employés handicapés.
7.	Perfectionnement et avancement professionnels	1 jan 2016	Art. 31 S'entend notamment de l'accroissement des responsabilités associées au poste qu'occupe un employé et de la progression de l'employé d'un poste à un autre au sein d'une organisation. Le poste revalorisé ou nouveau, peut être mieux rémunéré, s'accompagner de responsabilités accrues ou se situer à un échelon supérieur au sein de l'organisation, ou toute combinaison de ces éléments.	L'entreprise tiendra compte des mesures d'adaptation dont ses employés handicapés peuvent avoir besoin pour réussir ailleurs dans l'entreprise ou pour assumer de nouvelles responsabilités dans leur poste actuel. Si l'employé bénéficie déjà d'un plan d'adaptation individualisé, celui-ci sera mis à jour afin de refléter ses nouvelles responsabilités. Nous ajouterons un énoncé dans nos politiques à l'effet que l'avancement des employés handicapés ne sera pas entravé. Tous les employés seront considérés en fonction de leurs compétences, de leur convenance et de leur expérience.

8.	Réaffectation	1 jan 2016	<p>Art. 32 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.</p>	<p>Dans le cas où une réorganisation surviendrait et que des employés handicapés perdraient leur emploi, l'entreprise donnera des chances égales à ces employés nécessitant un plan d'adaptation. L'entreprise considérera les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés lorsqu'elle les déplace vers un autre poste au sein de l'entreprise. Si l'employé bénéficie déjà d'un plan d'adaptation individualisé, celui-ci sera réexaminé et mis à jour afin de refléter ses nouvelles responsabilités.</p>
----	----------------------	------------	--	---