

## 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.	<b>Rétroaction des clients et des employés</b>	1 jan 2015	<b>Art. 11</b> 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.	<b>Formats accessibles et aides à la communication</b>	1 jan 2016	<b>Art. 12</b> 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 en temps opportun à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication qui ne dépassent pas les coûts standards et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap.
			<b>Art. 12</b> 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 a modifié 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.	<b>Exigences relatives aux offres d'emploi</b>	1 jan 2016	<b>Art. 12</b> Le public doit être informé des formats accessibles et des aides à la communication	L'entreprise informe le public des formats accessibles et des aides à la communication qui sont à sa disposition par le biais de la politique sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, affichée sur le site web de l'entreprise.

4.	Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence et la sécurité publique	1 jan 2012	<p><b>Art. 13</b> En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 112, 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.</p>	<p>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. Les procédures d'urgence en matière de santé et de sécurité au travail sont accessibles à tous les employés dans notre forum en ligne.</p>
5.	Sites web et contenus accessibles	1 jan 2014 au 1 jan 2021	<p><b>Art. 14</b> S'applique aux nouveaux sites web et leur contenu</p> <p>Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web, Niveau AA</p>	<p>L'entreprise a pris les mesures qui suivent pour se conformer aux lois régissant l'accessibilité en Ontario :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nous corrigeons actuellement les contenus existants (cela sera terminé d'ici la fin de janvier 2018) afin de supprimer les problèmes d'accessibilité suivants que nous avons trouvés dans nos contenus : <ul style="list-style-type: none"> <li>o L'attribut alt pour toutes les images (1.1.1)</li> <li>o L'étiquette associée à tous les éléments d'entrée (1.3.1)</li> <li>o Le texte associé à tous les liens (2.4.4)</li> <li>o Le texte associé à toutes les étiquettes (3.3.2)</li> <li>o Les attributs d'ID sont uniques (4.1.1)</li> </ul> </li> <li>- Nous prévoyons vérifier l'accessibilité du nouveau site Web hyba.ca que nous comptons lancer en 2018 et continuerons de travailler pour nous conformer à la date cible de janvier 2019.</li> </ul>

**Catégorie : Emploi**

Composante	Échéance	Exigence	Action(s) requise(s)
------------	----------	----------	----------------------

		de mise en conformité		
1.	<b>Recrutement, évaluation et sélection</b>	1 jan 2016	<b>Art. 22</b> 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. <b>La disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats à un emploi est indiquée dans nos offres d'emploi.</b> <i>Nous avons actualisé la page « Carrière » de notre site web de manière que les offres d'emploi précisent ce qui suit : « Des mesures d'adaptation 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	<b>Art. 23</b> Aviser les candidats qui sont sélectionnés pour participer au processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles.	Grâce à notre processus de recrutement et à notre formation, nos gestionnaires veillent à informer les candidats de la disponibilité de mesures d'adaptation liées au recrutement pendant le processus de sélection.
		1 jan 2016	<b>Art. 24</b> Offres d'emploi - informer le candidat retenu des politiques prévoyant la mise en place de mesures d'adaptation pour les employés handicapés	L'entreprise a modifié la formation et les politiques portant sur le processus de recrutement afin que les candidats retenus soient informés des mesures d'adaptation qui sont disponibles pour les employés handicapés.
		1 jan 2016	<b>Art. 25</b> Chaque employé doit informer ses employés des politiques qui ont été mises en place pour soutenir ses employés handicapés, qui comprennent sans s'y limiter les dispositions de la responsabilité d'emploi qui prennent en compte les besoins en matière d'accessibilité du personnel.	L'entreprise rend accessible la formation liée à la gestion de l'invalidité, dès que possible après l'entrée en fonction d'un employé et veille à ce que les employés soient informés des changements apportés aux politiques existantes en matière d'invalidité.

2.	<b>Formats accessibles et aides à la communication pour les employés</b>	1 jan 2016	<b>Art. 26</b> 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 comprend des références aux mesures d'adaptation qui sont à la disposition des employés handicapés.
3.	<b>Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail</b>	1 jan 2012	<b>Art. 27</b> 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. Dans les cas où il est difficile, voire impossible d'offrir la mesure d'adaptation demandée, l'employé en sera informé.
4.	<b>Plans d'adaptation individualisés et documentés</b>	1 jan 2016	<b>Art. 28</b> 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.	<b>Processus de retour au travail</b>	1 jan 2016	<b>Art. 29</b> 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.	<b>Gestion du rendement</b>	1 jan 2016	<b>Art. 30</b> 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.	L'entreprise a tenu compte, dans son processus de gestion du rendement, des besoins en accessibilité des employés handicapés.
7.	<b>Perfectionnement et avancement professionnels</b>	1 jan 2016	<b>Art. 31</b> 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 avons ajouté 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.	<b>Réaffectation</b>	1 jan 2016	<b>Art. 32</b> 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	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.

--	--	--	--	--