

### [Écran 1.1]

Bonjour et bienvenue à cette formation en ligne. La formation porte sur la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*, tout particulièrement, la formation sur le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées (RNAI), ainsi que le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la façon dont ils concernent et s'appliquent à nos collègues.

Je serai votre guide dans le cadre de cette formation, et pourrai vous venir en aide, au besoin, dans la navigation. Vous n'aurez qu'à cliquer sur l'icône d'aide dans le coin supérieur droit de l'écran. Cette formation en ligne est le résultat du travail de collaboration entre les membres du comité CRHC-LAPHO – Collèges. Ce comité comprend des membres de tous les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario. Pour en savoir plus, veuillez cliquer sur l'onglet réservé aux remerciements, dans le coin supérieur droit de l'écran.

À la base,

la LAPHO et les normes d'accessibilité intégrées reposent sur le principe selon lequel les améliorations en matière d'accessibilité profitent à tout le monde, et pas seulement aux personnes avec un handicap. Par exemple, les autobus accessibles aux personnes handicapées ne profitent pas uniquement aux personnes en fauteuil roulant ou marchant avec une canne, mais aident également les personnes chargées, ainsi que les parents transportant leurs enfants à l'aide d'une poussette. Le sous-titrage n'aide pas seulement les personnes ayant des troubles d'audition, mais peut aussi être utile à des spectateurs bruyants, regardant une partie d'un sport quelconque et désirant en connaître le déroulement. Le caractère accessible pour tous de documents et de sites Web ne permet pas seulement l'utilisation d'un lecteur d'écran, mais en facilite aussi la consultation à l'aide de téléphones intelligents.

L'amélioration de l'accessibilité de façon générale signifie aussi une augmentation des débouchés pour l'Ontario. En améliorant l'accessibilité pour tous, nous contribuons à créer une province où tous les habitants et visiteurs peuvent participer et contribuer à la collectivité, et même à nos collègues!

### [Écran 1.2]

Le 3 juin 2011, le gouvernement de l'Ontario a mis en œuvre les normes d'accessibilité intégrées en vertu de la LAPHO (2005). Des liens vers ces documents sont fournis dans la section En savoir plus de la présente page.

Le RNAI harmonise trois normes en matière d'accessibilité pour appuyer la mise en œuvre de la LAPHO. Ces normes portent sur l'information et la communication, l'emploi et le transport. La norme portant sur le service à la clientèle a déjà été mise en œuvre. Le règlement comprend aussi des dispositions générales pour tous les secteurs, dont l'élaboration de politiques et de plans en matière d'accessibilité, la formation pour les employés et les bénévoles, ainsi que l'accessibilité dans le contexte de l'achat de produits et services.

Une des obligations découlant des dispositions générales liées au RNAI consiste à dispenser de la formation à tout le personnel au sujet des normes d'accessibilité intégrées et du Code des droits de la personne de l'Ontario, ce qui explique en partie pourquoi vous suivez la présente formation! Passons maintenant au contenu de la formation.

### [Écran 1.3]

Nous étudierons plus précisément cinq sujets pendant cette formation :

1. le Code des droits de la personne de l'Ontario
2. les dispositions générales du RNAI
3. la norme sur l'information et les communications
4. la norme sur l'emploi, et
5. la dernière, mais non la moindre, la norme sur le transport

Chaque rectangle de couleur au haut de l'écran est un lien vers ce sujet. Vous pouvez étudier les sujets dans l'ordre que vous souhaitez, mais pour terminer la formation, vous devez couvrir les cinq sujets. Chaque fois que vous terminez l'étude d'un sujet, vous serez redirigé vers cet écran et vous devrez cliquer sur cette icône.

Juste au cas où ça vous intéresserait, il y a également des exigences touchant le développement ou le réaménagement des espaces publics. Cliquez ici pour en savoir plus.

Choisissez un sujet. Je recommande de commencer le cours avec le Code des droits de la personne de l'Ontario. Amorçons notre étude!

**[Écran 2.1]**

En Ontario, il existe un vaste ensemble de lois et de droits portant sur la question des handicaps.

Le 13 décembre 2006, les Nations Unies ont adopté la Convention relative aux droits des personnes handicapées, qui est entrée en vigueur le 3 mai 2008, dont le Canada est d'ailleurs signataire.

La Déclaration canadienne des droits est entrée en vigueur en 1960, ensuite est venue la Charte canadienne des droits et libertés, qui constitue la première partie de la Loi constitutionnelle de 1982, qui bien sûr s'applique aux personnes de l'Ontario.

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* est entré en vigueur en 1962, et a été modifié en 2006. La Loi sur les personnes handicapées de l'Ontario est entrée en vigueur en février 2001, et la LAPHO, en 2005.

Le but premier de ces lois et conventions est de définir et protéger les droits des personnes ayant un handicap. En Ontario, le code des droits de la personne est fondamental et interdit de façon toute particulière la discrimination contre les personnes souffrant d'un handicap, et ce, dans une pluralité de contextes sociaux. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de ces lois et de la Convention des Nations Unies, veuillez cliquer sur la section En savoir plus dans le coin supérieur gauche de l'écran. Pour en savoir plus au sujet Code des droits de la personne de l'Ontario, veuillez cliquer ICI.

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)* font la promotion de l'égalité, sans égard au handicap. Toutefois, leur application diffère. Le *Code* et les organismes responsables de son application sont en quelque sorte des outils permettant de répondre aux plaintes et de supprimer les obstacles auxquels font face les personnes handicapées, et ce, sur demande. La LAPHO est plus proactive, et consiste en un outil permettant de supprimer les obstacles, en définissant un ensemble de normes en matière d'accessibilité.

De concert, le *Code* et la *Loi* servent de cadre juridique permettant aux personnes ayant un handicap d'être entièrement actives dans la société.

**[Écran 2.1, couche 1]**

En Ontario, il existe d'autres lois, règlements et politiques portant sur les questions touchant les personnes handicapées. Par exemple, le Code du bâtiment de l'Ontario de 1992 établit les normes minimales en matière d'accessibilité. Enfin, il faut garder à l'esprit le caractère central du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, qui prévaut sur la LAPHO et les différents codes du bâtiment.

**[Écran 2.2]**

**Code des droits de la personne de l'Ontario**

En 1962, trois lois ont été réunies pour former le Code des droits de la personne de l'Ontario.

- Le *Racial Discrimination Act* de 1944 (loi sur la discrimination raciale)
- Le *Fair Employment Practices Act* de 1951 (loi concernant les pratiques d'emploi équitables)
- Le *Fair Accommodation Practices Act* de 1954 (loi concernant les pratiques équitables en matière d'hébergement)

Le préambule du Code des droits de la personne de l'Ontario précise que toute personne a le droit de vivre, travailler et avoir des loisirs en toute dignité, de contribuer à la société et que tous doivent avoir accès aux mêmes droits et aux mêmes chances sans discrimination.

Le handicap constitue un motif illicite de discrimination selon le Code et inclut les handicaps temporaires et permanents, visibles ou non.

**[Écran 2.2, couche 1]**

La discrimination est contraire à la loi en Ontario. La discrimination c'est traiter une personne différemment à cause de caractéristiques personnelles, comme la race ou le handicap.

La discrimination se présente sous différentes formes, elle peut viser une personne ou un groupe et peut parfois être difficile à déceler ou être systémique. C'est important de se souvenir qu'en matière de droits, le Code a préséance sur toute autre législation, y compris la LAPHO.

**[Écran 2.3]**

Le Code interdit toute discrimination contre une personne basée sur un motif illicite de discrimination dans un secteur social protégé. Il y a 5 secteurs protégés et 16 motifs de discrimination.

Le Code établit que les personnes ayant un handicap ont droit à un traitement égal, sans discrimination ou harcèlement. Toute mesure d'adaptation nécessaire doit être fournie sans causer de contraintes excessives. En moyenne, entre 30 et 50 % des réclamations en matière de droits de la personne ont pour motif le handicap, et la plupart concernent le domaine de l'emploi, et ensuite, celui des services.

Les mesures d'adaptation pour une personne avec un handicap doivent être individualisées et conçues sur mesure pour les besoins de cette personne. Le but des mesures d'adaptation est de permettre aux personnes handicapées de participer pleinement à la vie en société.

Le processus d'adaptation doit être une responsabilité partagée entre la personne ayant un handicap et, dans notre situation, l'employeur – un collègue. Les deux parties ont l'obligation de coopérer, de partager l'information et d'être ouvertes aux solutions d'adaptation possibles. Le Code définit trois éléments pour déterminer les contraintes excessives – le coût, les sources de financement extérieures et les exigences en matière de santé et sécurité.

**[Écran 2.3, couche 1]**

Il existe un éventail d'options de mesures d'adaptation respectant à divers degrés la vie privée, l'autonomie et l'intégration. L'objectif du plan d'adaptation individualisé est de permettre aux personnes ayant un handicap d'intégrer et de participer pleinement à la vie en société. Les mesures d'adaptation doivent être les plus raisonnables disponibles : le but est de permettre une adaptation complète, mais il existe un continuum entre un plan d'adaptation complet, un plan échelonné dans le temps selon les fonds disponibles, un plan incomplet et une solution intérimaire.

Les principes d'adaptation comprennent :

- un design inclusif,
- la prévention des obstacles,
- l'élimination des obstacles, et
- des adaptations individualisées.

**[Écran 2.4]**

Le système des droits de la personne de l'Ontario est formé de trois organismes distincts :

1. la Commission ontarienne des droits de la personne,
2. le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, et
3. le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

La Commission joue un rôle de premier plan dans la prévention de la discrimination ainsi que dans la promotion et la protection des droits de la personne en Ontario. La Commission poursuit les objectifs suivants :

- Élaborer des politiques touchant les droits de la personne
- Promouvoir activement une culture des droits de la personne dans la province
- Mener des enquêtes publiques
- Intervenir dans des procédures devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
- Déposer ses propres requêtes (appelées auparavant « plaintes »)
- Prendre des mesures proactives en vue de prévenir la discrimination par le biais d'activités d'éducation du public, d'élaboration de politiques, de recherche et d'analyse
- Rassembler des personnes et des collectivités pour qu'elles trouvent ensemble une solution aux tensions et conflits

Le Tribunal est l'organisme qui reçoit et traite les plaintes en matière de droits de la personne. Le Tribunal existe pour aider les parties à résoudre leurs différends en offrant un service de médiation ou en proposant des ententes.

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne fournit une assistance juridique aux personnes qui ont fait l'objet de discrimination au sens du Code. Les services du Centre incluent l'assistance juridique avec le dépôt des requêtes au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et la représentation juridique pour les médiations et les audiences.

#### **[Écran 2.4, couche 1]**

Le Tribunal est l'organisme qui reçoit et traite les plaintes en matière de droits de la personne. Le Tribunal existe pour aider les parties à résoudre leurs différends en offrant un service de médiation ou en proposant des ententes.

#### **[Écran 3.1]**

Le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées fait maintenant partie de la loi. Il a été adopté au printemps 2011 et les obligations ont été réparties par étapes pour nous aider à atteindre l'objectif de rendre l'Ontario accessible aux personnes handicapées d'ici 2025. La loi s'applique à toute personne ou organisation qui fournit des biens, services ou des installations publiques ou des tiers, et qui compte au moins un employé en Ontario. Inutile de dire que les collègues doivent se conformer au règlement.

Il est important de préciser que les normes ne remplacent **pas** les exigences établies en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario pour accommoder les personnes ayant des handicaps. Les normes ne limitent pas non plus les obligations à l'égard des personnes handicapées que prévoit tout autre texte législatif. Si deux lois sont en conflit, la LAPHO dont le RNAI fait partie intégrante stipule que la loi qui assure la plus grande accessibilité est la loi qui doit être suivie.

Les collègues, tout comme les municipalités, les hôpitaux, les conseils scolaires et les sociétés de transport en commun font partie de la catégorie « grande organisation désignée du secteur public ». Les organisations du secteur public qui sont désignées dans les normes doivent fournir de la formation sur les exigences des normes d'accessibilité du règlement et sur le Code des droits de la personne de l'Ontario avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ce module de formation est conçu pour aider les collègues de l'Ontario à se conformer à cette exigence.

Le RNAI touche des normes précises : comme nous l'avons dit plus tôt, il s'agit de l'information et les communications, l'emploi et le transport, mais il y a également des dispositions générales, et cette section du règlement souligne les exigences pour : les politiques d'accessibilité, les plans d'accessibilité, la formation pour les employés et autres, les pratiques d'achat et d'approvisionnement et les guichets libre-service. Ces dispositions générales s'appliquent à toutes les autres normes.

#### **[Écran 3.2]**

Le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées a un impact sur la façon dont votre collègue fonctionne. Il est donc important que tous les employés soient informés des exigences légales de ce règlement et de l'importance de l'accessibilité.

Les organisations sont tenues de dispenser des formations sur les exigences du règlement puisqu'il touche les responsabilités de l'employé et le Code des droits de la personne de l'Ontario puisque celui-ci touche les personnes

ayant un handicap. Une section de ce module de formation touche le Code des droits de la personne de l'Ontario. De plus, vous avez accès à un DVD fourni par la province. Ce DVD est un complément aux exigences de formation dans la section 7 de la LAPHO.

La formation doit être donnée à :

- Tous les employés, anciens et nouveaux, ainsi qu'aux bénévoles
- Toute personne qui participe au développement des politiques de votre organisation, et
- Toute autre personne qui fournit des biens, services ou des installations au nom de votre organisation

Les organisations doivent également donner des formations sur les changements à leurs politiques sur l'accessibilité. De plus, les collèges doivent conserver des rapports sur la formation donnée, incluant les dates des formations et le nombre de personnes qui ont participé à ces formations.

### **[Écran 3.3]**

Le RNAI requiert que chaque collègue développe une politique d'accessibilité qui décrit ce que vous avez fait, ce que vous faites ou avez l'intention de faire pour répondre aux exigences du règlement. Ces politiques guideront votre organisation dans ses pratiques quotidiennes. De plus, les politiques doivent être documentées, disponibles publiquement sur demande dans un format accessible et inclure une déclaration sur l'engagement de votre collègue envers l'accessibilité.

Prenez une minute pour réfléchir. Êtes-vous familier avec les politiques sur l'accessibilité de votre collègue et savez-vous où les trouver?

### **[Écran 3.3, couche 1]**

Les collèges doivent également développer un plan d'accessibilité qui souligne les étapes que le collègue prendra pour prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité et la façon dont il se conformera aux exigences du règlement. Pour répondre à ces exigences, les collèges doivent :

- Documenter leurs actions dans un plan pluriannuel
- Afficher le plan sur le site Web et le fournir sur demande dans un format accessible
- Examiner et actualiser le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans, et
- Consulter les personnes handicapées pour la mise en œuvre du plan, et s'ils en ont un, consulter le comité consultatif de l'accessibilité

De plus, le collègue doit préparer un rapport d'étape annuel sur l'état d'avancement des mesures prises pour mettre en œuvre la stratégie d'accessibilité et l'afficher sur son site Web.

Savez-vous à quel endroit votre collègue affiche son plan pluriannuel et son rapport d'étape annuel?

### **[Écran 3.4]**

Il est également important d'incorporer des critères d'accessibilité lors de l'obtention ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations. Ceci vous permettra de prévenir la mise en place de nouveaux obstacles à l'accessibilité et d'examiner ceux qui existent. Quand nous voulons acquérir ou acheter des biens, des services ou des installations, et que nous gardons l'accessibilité en tête, nous travaillons à assurer un accès pour tous.

Comment l'accessibilité aura-t-elle un impact dans vos futurs achats?

### **[Écran 3.4, couche 1]**

Pour l'obtention ou l'acquisition de biens, de services ou d'installations, les collèges doivent prendre en compte la conception des critères et options d'accessibilité sauf si cela n'est pas matériellement possible, par exemple une incompatibilité technologique entre les produits plus anciens et les produits plus récents obtenus.

Les collèges sont tenus de fournir une explication quant aux raisons pour lesquelles ils n'ont pas pris en compte les options et les critères d'accessibilité lors d'obtention de biens, de services ou d'installations, par exemple le fait que les produits, services ou installations ne sont pas disponibles.

### [Écran 3.5]

#### **Guichets libre-service**

Un guichet libre-service est un terminal électronique interactif, comme un dispositif de point de vente que vous utilisez à l'épicerie ou pour le paiement d'un stationnement. Les personnes ayant un handicap devraient autant que possible pouvoir utiliser un guichet libre-service de manière indépendante et sécuritaire.

Les collèges doivent intégrer des dispositifs d'accessibilité lorsqu'ils conçoivent, se procurent ou font l'acquisition de guichets libre-service.

Est-ce que les guichets libre-service que vous utilisez sont accessibles, comme la hauteur des terminaux pour permettre l'accès à un fauteuil roulant, un clavier braille ou des dispositifs à commande vocale?

### [Écran 3.6]

Scénario sur les dispositions générales

Votre collège révisé son plan stratégique pour le développement de nouvelles bourses d'études. Il remarque que les donateurs semblent préférer offrir des bourses d'études qui ciblent les étudiants à temps plein. Tous les départements ont accepté de réviser leurs politiques internes pour y déceler les obstacles potentiels que pourraient rencontrer les étudiants ayant un handicap et ce comité évalue l'impact de leur plan d'octroi des bourses en place. Quels obstacles les étudiants avec des handicaps rencontrent-ils dans le domaine de l'aide financière et de l'accès aux bourses d'études? .

### [Écran 3.6, couche 1]

Les étudiants ayant un handicap peuvent être incapables de poursuivre des études à temps plein en raison de leur handicap. La Commission précise que « les règles, politiques, procédures, exigences, critères d'admissibilité ou qualifications exigées peuvent sembler neutres, mais constituer quand même une discrimination constructive ou une discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

**Exemple :** La politique d'une université d'accorder des bourses uniquement aux étudiants à plein temps pourrait avoir un effet préjudiciable sur les étudiants qui ne peuvent fréquenter l'université qu'à temps partiel en raison d'un handicap ». (Commission ontarienne des droits de la personne, Directives concernant l'éducation accessible, 2009)

[http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Guidelines\\_on\\_accessible\\_education.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Guidelines_on_accessible_education.pdf)

L'article du RNAI qui définit la politique est le Règl. de l'Ont. 191/11, s.3. Les collèges doivent mettre en œuvre et tenir à jour des politiques régissant la façon dont ils atteindront l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences du RNAI.

### [Écran 4.1]

La norme pour l'information et les communications aura un impact important dans nos collèges. La norme requiert que nous fournissions l'information et les communications de manière accessible aux personnes ayant un handicap. Hors de tout doute, créer, fournir et recevoir de l'information et des communications sont des gestes très courants dans les collèges! Les points les plus importants qui auront un impact sur les collèges sont :

Des formats accessibles et des aides à la communication

- Processus de rétroaction
- Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique
- Sites et contenus Web accessibles, et
- Ressources et matériel didactiques et de formation

**[Écran 4.2]**

La norme requiert que les collèges fournissent sur demande de l'information dans un format accessible et des aides à la communication.

On fait souvent référence aux termes de formats accessibles pour décrire les alternatives à l'impression conventionnelle et de manières ou méthodes pour faciliter la communication entre des personnes pour parler des aides à la communication.

Lorsqu'une demande est reçue, vous devez consulter la personne pour déterminer ses besoins en accessibilité.

Voici quelques exemples de formats alternatifs et d'aides à la communication :

- Faire la lecture d'une information écrite directement à la personne
- Documents en gros caractères
- Transcriptions d'informations audio ou visuelles
- Notes écrites à la main au lieu du langage parlé
- Information écrite en langage clair, et/ou
- Document électronique formaté de façon à être accessible à la lecture par un lecteur d'écran.

Les formats accessibles et les aides à la communication doivent être fournis en temps opportun et à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes. Souvenez-vous que lorsqu'il n'est pas possible de convertir le matériel requis, le collègue, devra fournir une explication sur les raisons pour lesquelles le document ne peut être converti et un sommaire de l'information ou des communications qui ne peuvent pas être converties.

**[Écran 4.3]**

Selon la norme d'accessibilité pour les services à la clientèle, la première norme de la LAPHO, les collèges doivent établir un processus de rétroaction leur permettant de recevoir et de répondre aux observations des intéressés sur la façon dont ils fournissent leurs biens ou services aux personnes handicapées.

Votre collègue peut offrir d'autres types de processus de rétroaction externes ou internes pour recevoir ou répondre aux rétroactions du public et/ou des employés, comme les indicateurs clés de performance pour les étudiants ou les sondages auprès des employés. Selon la norme pour l'information et les communications, le collègue doit rendre ces processus accessibles, ce qui pourrait inclure :

- Fournir des formats accessibles et des aides à la communication sur demande, et/ou
- Informer le public de la disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication.

Cette exigence fait suite à l'application de la norme sur les formats accessibles et les aides à la communication à l'obligation de rétroaction pour le service à la clientèle.

**[Écran 4.4]**

Également, les collèges doivent fournir de l'information sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique. Des exemples d'une telle information incluent sans y être limités :

- Des mesures et des plans d'urgence
- Des cartes, des panneaux de mise en garde, des plans d'évacuation, et
- De l'information au public sur les alarmes et autres alertes d'urgence.

Êtes-vous familier avec le processus mis en place à votre collège pour fournir des plans d'urgence et des formats accessibles, des aides à la communication ou le processus de rétroaction?

**[Écran 4.5]**

Les sites Web des collèges sont souvent la première source de partage d'information. Il est donc important que nos sites et leurs contenus soient accessibles. Concrètement, cela signifie que chaque personne devrait pouvoir comprendre le plan du site et avoir accès aux informations déposées sur ces pages.

La norme pour l'information et l'aide à la communication de la LAPHO est basée sur la norme internationale pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. La WCAG définit trois niveaux d'accessibilité A, AA et AAA.

**[Écran 4.5, couche 1]**

Niveaux d'accessibilité

Le premier niveau est le niveau A. Un exemple d'accessibilité du niveau A sur une page Web est un équivalent textuel. Le texte est utilisé pour décrire une image ou d'autres formes graphiques et il apparaît quand la souris passe sur l'image. Quand un équivalent textuel est fourni pour de l'information graphique, un lecteur sonore d'écran peut être utilisé pour lire le texte à voix haute.

Le second niveau, AA, représente un niveau d'accessibilité plus élevé. Un exemple d'accessibilité du niveau AA est de s'assurer qu'une page Web identifie correctement les titres et sous-titres, ce qui permet aux utilisateurs de lecteurs sonores d'écran de naviguer à travers l'information de façon efficace.

Par exemple, pour identifier rapidement quels articles se retrouvent sur la page d'accueil d'un quotidien, un lecteur d'écran peut faire une recherche de titres pour chaque article. Des titres bien identifiés permettent au lecteur sonore d'écran d'informer les lecteurs où se trouvent le début et la fin d'un article.

**[Écran 4.6]**

Des sections de la norme touchent spécifiquement les établissements d'enseignement et de formation, dont nos collèges. Ces sections incluent :

- Ressources et matériel didactiques et de formation
  
- Formation offerte aux éducateurs, et
  
- Bibliothèques d'établissements d'enseignement ou de formation

Attardons-nous d'abord à la norme sur les ressources et le matériel didactiques.

**[Écran 4.7]**

Toute organisation assujettie qui est un établissement d'enseignement ou de formation prend les mesures suivantes si elle est informée qu'il existe un besoin à cet égard et doit :

- Fournir les ressources ou le matériel didactiques ou de formation dans un format accessible qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité du destinataire découlant de son handicap



- Fournir aux personnes handicapées les dossiers scolaires et l'information relative aux exigences, à la disponibilité et au contenu des programmes dans un format accessible.

Vous pouvez fournir au destinataire l'une des solutions suivantes :

- Un format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible, lorsque disponible, ou
- Une ressource comparable dans un format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible si la ressource ne peut être obtenue ou convertie dans un format accessible.

#### **[Écran 4.8]**

Le RNAI requiert que les collèges fournissent aux employés une formation visant à les sensibiliser aux enjeux de l'accessibilité en ce qui a trait à la prestation et à l'enseignement de programmes ou de cours accessibles. Pour aider à répondre à cette exigence, les collèges de l'Ontario ont développé une formation sur la sensibilisation à l'accessibilité. Ce module de formation s'appuie sur le travail déjà fait dans les salles de cours des collèges et souligne les avantages d'un programme d'études accessible.

Si vous êtes un enseignant d'un collège, avez-vous suivi la formation disponible à votre établissement et avez-vous évalué l'accessibilité de votre format d'enseignement?

#### **[Écran 4.9]**

Lorsqu'elles sont disponibles, les bibliothèques d'établissements d'enseignement ou de formation, telles que définies dans le règlement, doivent fournir sur demande un format accessible ou un format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible, de tout matériel imprimé, numérique ou multimédia.

.Il y a cependant des exceptions :

- Collections spéciales
- Matériel d'archives, et
- Livres rares ou reçus en dons

#### **[Écran 4.10]**

Toute organisation assujettie qui est un producteur de manuels didactiques ou de formation pour des établissements d'enseignement ou de formation doit fournir sur demande des versions accessibles ou des versions en format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible de ces manuels.

Des exemples de producteurs incluent sans y être limités à :

- Les maisons d'édition
- Les universités, collèges, et
- Les conseils scolaires

Lorsque vous choisissez du matériel, est-ce que vous vérifiez s'il existe des formats accessibles ou en format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible?

#### **[Écran 5.1]**

Le but de la norme sur l'emploi est de s'assurer que les employeurs fournissent un environnement de travail plus accessible pour les employés actuels et futurs ayant un handicap. Les exigences touchent seulement les employés rémunérés et ne s'appliquent pas à l'égard des bénévoles et des autres personnes non rémunérées.

Comme nous l'avons vu dans la section sur le Code des droits de la personne de l'Ontario, le Code précise que tous les employeurs doivent répondre aux besoins d'adaptation des employés avec des handicaps sans contraintes excessives. La norme sur l'emploi s'établit sur l'exigence qui requiert que les collèges élaborent et instaurent un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés

handicapés. Il est important de se souvenir que la majorité des personnes ayant un handicap ne requièrent aucune mesure d'adaptation.

La norme s'applique à toutes les étapes du cycle de l'emploi, du recrutement à la retraite. Selon la norme, les collègues doivent :

- Informer les employés des mesures de soutien disponibles
- Établir un processus de recrutement accessible
- Fournir des formats et des aides à la communication
- Rédiger un plan d'adaptation individualisé et documenté
- Fournir des renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail, et
- Développer des processus de gestion du rendement, de perfectionnement et d'avancement professionnels, de réaffectation et de retour au travail accessibles.

### **[Écran 5.1, couche 1]**

#### Mesures d'adaptation

Les études ont démontré que moins du quart des employés ayant un handicap ont besoin de mesures d'adaptation, et environ 70 pour cent des adaptations requises coûtent moins de 500 \$ par employé. Près du tiers des mesures ne coûtent rien à l'employeur. Près de 20 pour cent coûtent 50 \$ ou moins.

Des études du *President's Committee's Job Accommodation Network* ont montré que 15 % des mesures d'adaptation ne coûtent rien, 51 % coûtent entre 1 \$ et 500 \$, 12 % coûtent entre 501 \$ et 1 000 \$, et 22 % coûtent plus de 1 000 \$. (Human Resource Secretariat, Newfoundland and Labrador.)

### **[Écran 5.2]**

La norme sur l'emploi requiert que les collègues informent leurs employés, actuels et futurs, de leurs politiques en matière de soutien aux employés handicapés. Ceci inclut, sans s'y limiter, les politiques relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé découlant de son handicap.

Cette pratique permet de s'assurer que tous les employés savent comment l'établissement les supportera s'ils ont un handicap ou devaient avoir un handicap plus tard dans leur carrière.

### **[Écran 5.3]**

Souvent, une relation de travail s'amorce au moment du processus de recrutement. Lorsque vous planifiez votre processus de recrutement, vous devez vous conformer aux trois obligations suivantes :

L'affichage d'un poste doit préciser que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande pour les candidats ayant un handicap,

Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés, et

L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés. Cette étape peut être faite verbalement, en personne, par courriel ou par écrit.

Si vous participez à la procédure d'embauche, quel pourrait être votre rôle dans l'évaluation des besoins d'accessibilité d'un candidat?

### **[Écran 5.4]**

Cette exigence est basée sur celles de la norme sur l'information et les communications. Lorsqu'ils sont embauchés, les employés peuvent demander des formats accessibles et des aides à la communication et les employeurs doivent consulter leurs employés pour déterminer leurs besoins en accessibilité et la meilleure façon de les accommoder.

Des formats accessibles et des aides à la communication peuvent être demandés pour :

- L'information nécessaire à l'employé pour faire son travail, par exemple, un manuel pour un logiciel spécialisé, et
- L'information généralement mise à la disposition de tous les employés, par exemple, un document d'orientation pour les nouveaux employés.

Des exemples de formats accessibles ou d'aides à la communication incluent :

Interprètes en ASL ou LSQ, des services de prise de notes informatisées

Accès à un logiciel comme le lecteur d'écran

- Documents dans un format électronique, et/ou
- Représentation textuelle d'éléments visuels ou audio.

### **[Écran 5.5]**

La norme requiert que les collègues élaborent un processus documenté pour la rédaction des plans d'adaptation individualisés pour les employés avec un handicap.

Ces plans sont une façon officielle de documenter et réviser les mesures d'adaptation liées à l'espace de travail qui seront fournies à l'employé avec un handicap. Les gestionnaires doivent travailler avec l'employé pour trouver des mesures d'adaptation appropriées pour répondre à ses besoins. Par exemple, un plan d'adaptation individualisé peut inclure la fourniture d'un logiciel lecteur d'écran ou une station de travail modifiée.

Cette norme précise un certain nombre d'éléments qui doivent être inclus dans le processus de mise en place d'un plan d'adaptation individualisé, incluant :

- La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne
- Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle
  - La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre
  - Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé, et
  - La fréquence de la révision du plan

Comment l'employé peut-il demander que son représentant ou un représentant du milieu de travail participe à l'élaboration du plan d'adaptation?

La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan d'adaptation individualisé et la façon dont cette révision sera faite, et

Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé.

Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.

### **[Écran 5.6]**

Des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail peuvent aider autant les employés avec des handicaps que les organisations qui sont ainsi mieux préparées à faire face à des urgences, comme les incendies, les pannes d'électricité ou des conditions atmosphériques particulièrement mauvaises. Par exemple, un employé qui ne peut entendre l'alerte d'incendie devra savoir comment et à quel moment sortir de l'édifice de façon sécuritaire au moment d'un incendie.

Chaque employeur doit fournir des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence aux employés avec des handicaps :

- en raison de leur handicap, et
- l'employeur est au courant de ce besoin.

Avec le consentement de l'employé, l'employeur partage l'information avec toute personne désignée pour aider l'employé en cas d'urgence.

Cette information doit être révisée lorsque :

- l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation,
- les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen, et lorsque
  - Votre organisation procède à une révision de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.

#### [Écran 5.7]

Une maladie ou une blessure peut survenir et devenir un handicap. Aucun de nous n'est à l'abri d'une telle possibilité. Un employé peut alors avoir besoin de s'absenter de son travail pour un traitement, une période de rétablissement ou pour d'autres raisons. C'est pourquoi la norme requiert que les collègues mettent en place un processus pour aider les employés qui ont dû s'absenter du travail à la suite d'un handicap et qui nécessitent la mise en place de mesures d'adaptation au moment de leur retour au travail.

Le processus de retour au travail doit :

- Décrire sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail de l'employé,
- Intégrer les plans d'adaptation individualisés et documentés, et

Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.

À votre collègue, quel processus suivriez-vous pour demander un plan d'adaptation si vous étiez un employé avec un handicap?

#### [Écran 5.8]

Comme nous le savons, la norme requiert que le processus d'embauche du collègue prenne en compte les besoins en accessibilité des employés avec des handicaps et leurs plans d'adaptation individualisés. En plus de ceux dont nous avons déjà parlé, il existe d'autres processus pour venir en aide aux employés et la norme s'applique aussi à ces processus.

Voici quelques exemples sur la façon dont ces exigences peuvent s'appliquer :

- **Plan d'amélioration du rendement** : Fournir un plan d'amélioration du rendement écrit en gros caractères à un employé ayant une déficience visuelle.
- **Plan d'adaptation** : Réviser le plan d'adaptation d'un employé pour bien comprendre ses besoins et déterminer si le plan doit être modifié pour permettre à l'employé d'améliorer son rendement au travail, et
- **Mesures d'adaptation** : Ajuster les mesures d'adaptation ou actualiser le plan d'adaptation avec la participation de l'employé pour répondre au nouveau rôle ou aux nouvelles responsabilités de l'employé si celui-ci a reçu une promotion ou est affecté à un autre poste.

#### [Écran 5.9]

Scénario sur la norme pour l'emploi

Un poste est affiché sur le site Web de votre collègue et vous recevez un courriel d'une personne qui souffre d'une déficience visuelle et qui désire postuler sur ce poste, mais qui vous informe qu'elle ne peut avoir accès à la page Web avec son lecteur d'écran. Comment allez-vous répondre à cette demande? Quels sont les éléments sur lesquels vous devrez réfléchir? Quelles options sont disponibles pour fournir un affichage de poste accessible? Quels sont les enjeux à long terme sur lesquels votre collègue devrait réfléchir?

**[Écran 5.9, couche 1]**

Votre réponse au scénario proposé pourrait se baser sur les conclusions du cas Jodhan c. Canada (Procureur général) de la Cour fédérale en 2011, alors qu'une personne ayant une déficience visuelle a porté plainte pour atteinte à ses droits parce que l'information sur le site Internet n'était pas accessible. La Cour suprême a trouvé que les autres moyens proposés par le défendeur pour obtenir l'information disponible en ligne (en personne, par téléphone ou par courriel) ne pouvaient pas prétendre à l'égalité réelle avec l'accès Internet indépendant. Toutefois, ce cas a été porté en appel par le gouvernement.

La section du RNAI qui gouverne l'accessibilité des sites Web Internet est le Règl. de l'Ont. 191/11, par. 14, et ces sites ainsi que leur contenu doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. Le paragraphe 22 décrit la manière d'informer les candidats que des mesures d'adaptation pour les candidats handicapés sont disponibles.

Le rapport de la Cour fédérale sur ce jugement peut être consulté au :

<http://recueil.cmf.gc.ca/eng/2011/2010fc1197.html>

De l'information supplémentaire sur les droits qui sont soulevés dans ce cas peut être trouvée sur le site Web du Conseil des Canadiens avec déficiences au <http://www.ccdonline.ca/en/blog/jodhan>

**[Écran 6.1]**

La norme pour le transport peut ne pas s'appliquer à tous les collèges comme les autres normes, mais prenons une minute pour l'étudier puisque certains collèges fournissent un service de transport.

**[Écran 6.2]**

La norme pour le transport s'applique aux fournisseurs de transport public qui opèrent exclusivement en Ontario. Dans cette catégorie, on compte les fournisseurs de transport classique comme :

- Autobus urbains
- Autocars
- Moyens de transport ferroviaire ( métros, trains de banlieue, etc.)
- Services de transport adapté pour les personnes handicapées
- Les municipalités sont également incluses dans cette norme, y compris celles qui offrent des services de taxis ou des services de transport classique. Même certains traversiers sont soumis à cette norme.

La norme pour le transport s'applique également aux :

- Conseils d'écoles publiques
- Hôpitaux
- Universités, et
- Collèges

**[Écran 6.3]**

Les exigences communes pour les fournisseurs de services de transport classique et adapté incluent :

- Mettre à la disposition du public des renseignements à jour sur l'équipement et les options d'accessibilité de leurs véhicules, parcours et services
- Dispenser une formation dans le domaine de l'accessibilité à leurs employés et à leurs bénévoles

- Ne pas faire payer un tarif à la personne de soutien accompagnant une personne handicapée qui a besoin d'elle, et
- Décrire dans leur plan d'accessibilité, les mesures prévues pour faire face aux défaillances de l'équipement d'accessibilité dont sont dotés leurs types respectifs de véhicules.

Lorsqu'ils sont requis, les hôpitaux, les collèges et les universités qui offrent des services de transport comme des bus-navettes doivent offrir des véhicules accessibles ou des services équivalents.

### **[Écran 7.1]**

Voici une image de la formation en ligne. Pour visionner une brève vidéo décrivant l'utilisation des boutons, veuillez cliquer sur l'icône de la vidéo au centre de l'écran. Pour explorer l'image, vous pouvez cliquer sur n'importe quelle icône de forme ronde – une zone de texte décrivant la fonction de chaque bouton ou outil apparaîtra.

### **[Écran 7.3]**

Même si la plupart d'entre nous ne sont pas concernés par ce qui suit, il est intéressant de savoir qu'à compter de 2015, les organisations du secteur public et du secteur privé devront satisfaire aux exigences d'accessibilité lorsqu'elles **aménagent ou réaménagent** des éléments d'un espace public, incluant :

- Sentiers récréatifs et voies accessibles menant à une plage
- Aires de restauration extérieures destinées à l'usage du public
- Aires de jeu extérieures (comme les terrains de jeu)
- Voies de déplacement extérieures (comme les sentiers dans les parcs ou entre les édifices)
- Places de stationnement accessibles et stationnement hors voirie
- Comptoirs de service et aires d'attente

Remarque : La norme s'applique seulement lorsqu'une organisation construit un nouvel espace ou procède à des changements importants aux éléments déjà en place dans les espaces publics : les collèges ne sont pas obligés de faire des changements aux espaces publics déjà en place.

Les nouvelles exigences peuvent être consultées en suivant le lien suivant :

Pour plus d'information sur la norme d'accessibilité pour la conception d'espaces publics, visitez le lien suivant :

### **[Écran 8.1]**

Félicitations! Vous venez de terminer cette formation sur le Code des droits de la personne de l'Ontario et le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées.

## **Extra**

Veuillez cliquer [ici](#) pour réviser un scénario se rapportant à cette section.

## **Scénario**

### Scénario 1 – Recrutement (Norme sur l’emploi)

Un poste est affiché sur le site Web de votre collègue et vous recevez un courriel d’une personne qui souffre d’une déficience visuelle et qui désire postuler sur ce poste, mais qui vous informe qu’elle ne peut avoir accès à la page Web avec son lecteur d’écran. Comment allez-vous répondre à cette demande? Quels sont les éléments sur lesquels vous devrez réfléchir? Quelles sont les options disponibles pour un affichage accessible? Quels sont les enjeux à long terme qui devraient faire l’objet d’une réflexion à votre collègue?

(Sous le scénario, possiblement dans une boîte éclair)

Votre réponse au scénario proposé pourrait se baser sur les conclusions du cas *Jodhan c. Canada* (Procureur général) de la Cour fédérale en 2011, alors qu’une personne ayant une déficience visuelle a porté plainte pour atteinte à ses droits parce que l’information sur le site Internet n’était pas accessible. La Cour suprême a trouvé que les autres moyens proposés par le défendeur pour obtenir l’information disponible en ligne (en personne, par téléphone ou par courriel) ne pouvaient pas prétendre à l’égalité réelle avec l’accès Internet indépendant. Toutefois, ce cas a été porté en appel par le gouvernement.

La section du RNAI qui gouverne l’accessibilité des sites Web Internet est le Règl. de l’Ont. 191/11, par. 14, et ces sites ainsi que leur contenu doivent être conformes aux Règles pour l’accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0. Le paragraphe 22 décrit la manière d’informer les candidats que des mesures d’adaptation pour les candidats handicapés sont disponibles.

Le rapport de la Cour fédérale sur ce jugement peut être consulté au :

<http://recueil.cmf.gc.ca/eng/2011/2010fc1197.html>

De l’information supplémentaire sur les droits qui sont soulevés dans ce cas peut être trouvée sur le site Web du Conseil des Canadiens avec déficiences au <http://www.ccdonline.ca/en/blog/jodhan>

### Scénario 2 – Politique (dispositions générales)

Votre collègue révisé son plan stratégique pour le développement de nouvelles bourses d’études. Il remarque que les donateurs semblent préférer offrir des bourses d’études qui ciblent les étudiants à temps plein. Tous les départements ont accepté de réviser leurs politiques internes pour y déceler les obstacles potentiels que pourraient rencontrer les étudiants ayant un handicap et ce comité évalue l’impact de leur plan d’octroi des bourses en place. Quels obstacles les étudiants avec des handicaps rencontrent-ils dans le domaine de l’aide financière et de l’accès aux bourses d’études? .

#### **(boîte éclair)**

Les étudiants ayant un handicap peuvent être incapables de poursuivre des études à temps plein en raison de leur handicap. La Commission précise que « les règles, politiques, procédures, exigences, critères d’admissibilité ou qualifications exigées peuvent sembler neutres, mais constituer quand même une discrimination constructive ou une discrimination par suite d’un effet préjudiciable.

**Exemple :** La politique d'une université d'accorder des bourses uniquement aux étudiants à plein temps pourrait avoir un effet préjudiciable sur les étudiants qui ne peuvent fréquenter l'université qu'à temps partiel en raison d'un handicap ».

(Commission ontarienne des droits de la personne, Directives concernant l'éducation accessible, 2009)

[http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Guidelines\\_on\\_accessible\\_education.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Guidelines_on_accessible_education.pdf)

L'article du RNAI qui définit la politique est le Règl. de l'Ont. 191/11, s.3. Les collèges doivent mettre en œuvre et tenir à jour des politiques régissant la façon dont ils atteindront l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences du RNAI.

## Legal Framework

1. **United Nations:** The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006
2. **Canada:** Bill of Rights, 1960; Charter of Rights and Freedoms, 1982
3. **Ontario:** Human Rights Code 1962, Ontarians with Disabilities Act 2001, Accessibility for Ontarians with Disabilities Act 2005

### Cadre législatif

1. **Nations Unies :** Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006)
2. **Canada :** Déclaration canadienne des droits, 1960; Charte canadienne des droits et libertés, 1982
3. **Ontario :** Code des droits de la personne, 1962; Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario de 2005



## The Ontario Human Rights Code



The Racial Discrimination Act (1944)

The Fair Employment Practices Act (1951), and

The Fair Accommodation Practices Act (1954)

Ontario Human Rights System

### **Le Code des droits de la personne**

Le *Racial Discrimination Act* de 1944 (loi sur la discrimination raciale)

Le *Fair Employment Practices Act* de 1951 (loi concernant les pratiques d'emploi équitables)

Le *Fair Accommodation Practices Act* de 1954 (loi concernant les pratiques équitables en matière d'hébergement)

# Ontario Human Rights Code

The Code prohibits actions that discriminate against people based on a protected *ground* in a protected *social area*.

## *Protected Grounds - Employment*

Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression, age, record of offences, marital status, family status or disability. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 5 (1); 1999, c. 6, s. 28 (5); 2001, c. 32, s. 27 (1); 2005, c. 5, s. 32 (5); 2012, c. 7, s. 4 (1).

## *Protected Social Areas*

1. Accommodation
2. Contracts
3. Employment
4. Services
5. Vocational associations (unions)

[Click here  
for more  
information](#)

## **Code des droits de la personne de l'Ontario**

Le Code interdit toute discrimination contre une personne basée sur un motif illicite de discrimination dans un secteur social protégé.

### **Motif s de discrimination – emploi**

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 5 (1); 1999, chap. 6, par. 28 (5); 2001, chap. 32, par. 27 (1); 2005, chap. 5, par. 32 (5); 2012, chap. 7, par. 4 (1).

### Secteurs sociaux protégés

1. Logement
2. Contrats
3. Emploi
4. Services
5. Associations professionnelles (syndicats)

## General Requirements of the IASR



### **Dispositions générales du RNAI**

La loi pour une plus grande accessibilité doit être respectée

Les collèges doivent donner une formation sur les normes avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Les dispositions générales s'appliquent à toutes les autres normes

## Accessibility Policies and Plans



### **Politiques et plans d'accessibilité**

## Procurement Requirements



### **Exigences pour l'obtention ou acquisition de biens, de services ou d'installations**

**Achetez maintenant**

« Guichet libre-service »

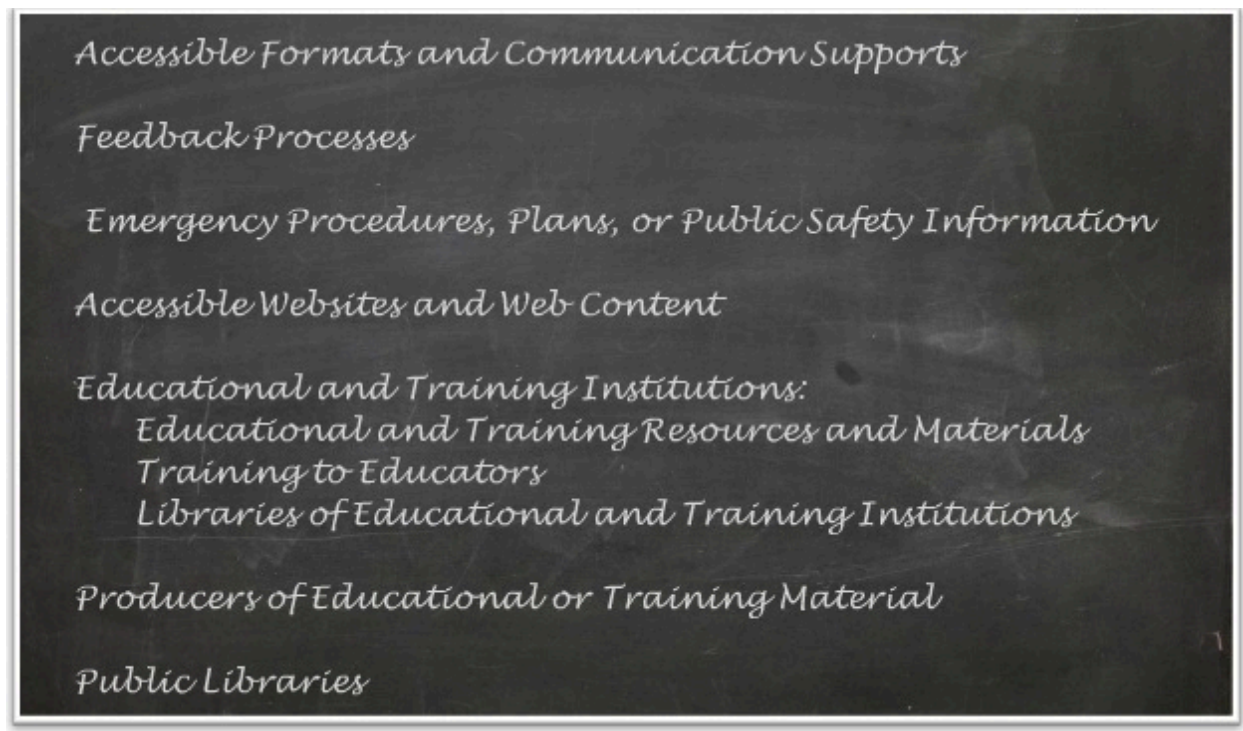
## Scenario

Your college is reviewing its current strategic plan for the development of new bursaries and scholarships. They note that donors have historically preferred to fund bursaries that target full-time students. All departments have been asked to review their internal policies for any potential barriers to students with disabilities and this committee is assessing the impact of their current donor plan. What barriers do you think students with disabilities experience in the area of financial aid and access to bursaries?

### **Scénario**

Votre collège révise son plan stratégique pour le développement de nouvelles bourses d'études. Il remarque que les donateurs semblent préférer offrir des bourses d'études qui ciblent les étudiants à temps plein. Tous les départements ont accepté de réviser leurs politiques internes pour y déceler les obstacles potentiels que pourraient rencontrer les étudiants ayant un handicap et ce comité évalue l'impact de leur plan d'octroi des bourses en place. Quels obstacles les étudiants avec des handicaps rencontrent-ils dans le domaine de l'aide financière et de l'accès aux bourses d'études?

« Aperçu de la norme pour l'information et les communications »



Formats accessibles et aides à la communication

Processus de rétroaction

Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique

Sites et contenus Web accessibles

Institutions d'enseignement et de formation

- Production de matériel didactique ou de formation

- Formation offerte aux éducateurs

- Bibliothèques d'établissements d'enseignement ou de formation

Production de matériel didactique ou de formation

Bibliothèques publiques

## **Ressources et matériel didactiques et de formation**

évaluer les besoins en accessibilité  
fournir des dossiers scolaires dans un format accessible

## Educational and Training Resources and Materials

*take into account accessibility  
needs, and  
provide records in an accessible  
format*

*accessible or conversion ready  
electronic format, or  
comparable resource in an accessible  
or conversion ready format*

format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible, ou

une ressource comparable dans un format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible



### **Aperçu de la norme pour l'emploi**

Les collèges de l'Ontario  
Quelles sont les exigences?



- *Inform employees of supports available*
- *Establish an accessible recruitment process*
- *Provide accessible formats and communication supports*
- *Document individual accommodation plans*
- *Develop accessible workplace emergency response information*
- *Develop accessible performance management, career development, redeployment and, return to work processes*

### **Renseignements sur les mesures de soutien**

Informez les employés des mesures de soutien disponibles

- Établir un processus de recrutement accessible
- Fournir des formats et des aides à la communication
- Rédiger un plan d'adaptation individualisé et documenté
- Fournir des renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail, et
- Développer des processus de gestion du rendement, de perfectionnement et d'avancement professionnels, de réaffectation et de retour au travail accessibles.

## Accessible recruitment process

- 1. All position advertisements must state that accommodations for job applicants with disabilities are available on request.*
- 2. When inviting job applicants to participate in the selection process, state that accessibility accommodations are available on request to support their participation.*
- 3. When offering a job to a successful applicant, inform them of your organization's policies on accommodating employees with disabilities. This could be verbally, in person, by email, or in an offer letter.*

### Processus de recrutement accessible

1. L'affichage d'un poste doit préciser que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande pour les candidats ayant un handicap,
2. Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés, et
3. L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés. Cette étape peut être faite verbalement, en personne, par courriel ou par écrit.

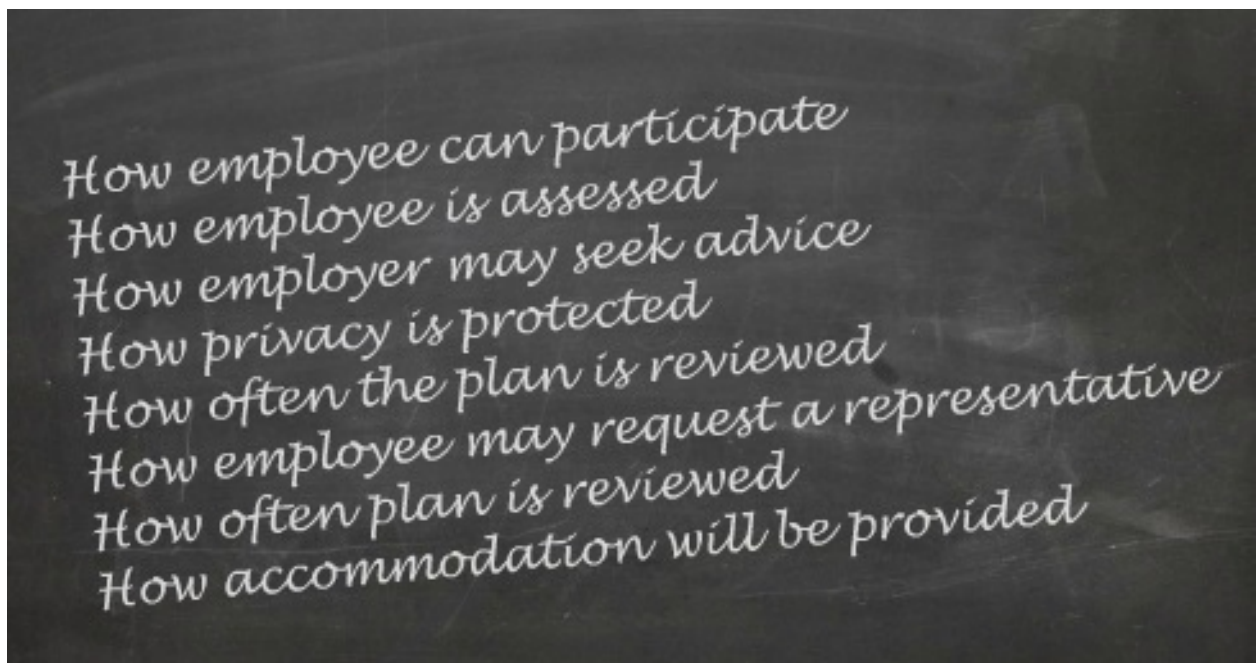
# Documented Individual Accommodation Plans



## **Plans d'adaptation individualisés et documentés**

Les collèges de l'Ontario

Processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés



Comment l'employé peut-il coopérer?

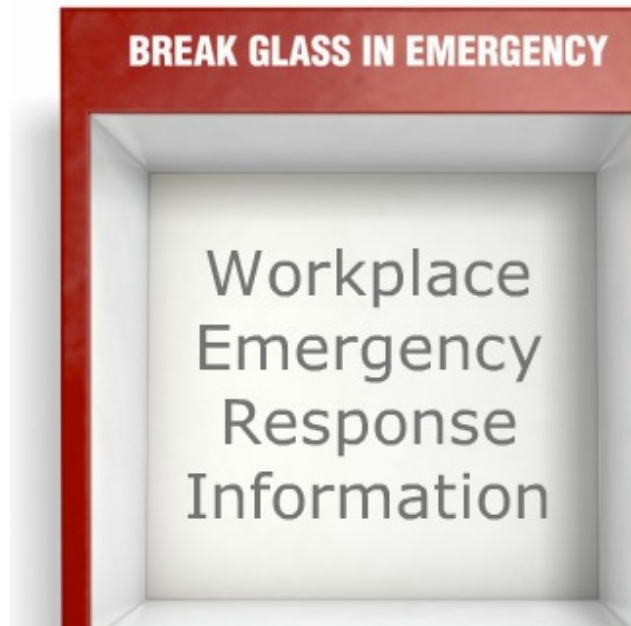
Comment l'employé est-il évalué?

Comment un employeur peut-il demander l'avis d'un expert?

Comment la confidentialité est-elle assurée?

À quelle fréquence le plan est-il révisé?

Comment les mesures d'adaptation seront-elles mises en œuvre?



**Briser la vitre en cas d'urgence**

Information sur les interventions d'urgence sur le lieu de travail

« Processus de retour au travail »



**Gestion du rendement, développement professionnel et réaffectation**

Vouloir  
Aimer  
Besoin



Un plan de rendement  
Un plan d'adaptation  
Mesures d'adaptation

## Employment Scenario

A job posting is available on your college web site and you receive an email from a potential applicant who has a visual impairment indicating that the web page is not accessible to her screen reader. How would you reply to this inquiry? What issues should you be aware of? What options are there for providing an accessible job posting? What long-term issues might be considered at your college?

## Scénario sur l'emploi

Un poste est affiché sur le site Web de votre collègue et vous recevez un courriel d'une personne qui souffre d'une déficience visuelle et qui désire postuler sur ce poste, mais qui vous informe qu'elle ne peut avoir accès à la page Web avec son lecteur d'écran. Comment allez-vous répondre à cette demande? Quels sont les éléments sur lesquels vous devrez réfléchir? Quelles options sont disponibles pour fournir un affichage de poste accessible? Quels sont les enjeux à long terme sur lesquels votre collègue devrait réfléchir?

« Aperçu de la norme sur le transport »

« Exigences pour le transport »

### Acknowledgements

This training module is a collaborative effort of the AODA Colleges Committee, which has representation from all of Ontario's 24 Colleges of Arts and Technology. The development of the training module involved multiple stakeholders from several members of the AODA Colleges Committee.

George Brown College	<b>Olga Dosis</b> , Project Lead
Georgian College	<b>Lea Jamieson</b>
Conestoga College	<b>Anne Moore</b>
Humber College	<b>Jessica Bowen</b>
Fleming College	<b>Debbie Harrison</b>
Seneca College	<b>Ingrid Ali</b>
Loyalist College	<b>Lori Peckham</b>
LaCite College	<b>Danielle Gravel</b>
Algonquin College	<b>Karen Coffey</b>

The module was built by The Wired Schoolhouse

### Remerciements

Cette formation est le résultat d'un effort collectif des membres du comité des collèges de la LAPHO qui compte des représentants des 24 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario. Le développement de cette formation a impliqué de nombreux membres du comité des collèges de la LAPHO.

Collège George Brown	Olga Dosis, chef de projet
Collège Georgian	Lea Jamieson
Collège Conestoga	Anne Moore

GBC Audio Script: July 30, 2013

Collège Humber	Jessica Bowen
Collège Fleming	Debbie Harrison
Collège Seneca	Ingrid Ali
Collège Loyalist	Lori Peckham
La Cité collégiale	Danielle Gravel
Collège Algonquin	Karen Coffey

Le module a été monté par *The Wired Schoolhouse*