

Plan d'accessibilité pluriannuel de MCAN

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel décrit la stratégie de MCAN pour éliminer et prévenir les obstacles et satisfaire aux exigences du règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (le « Règlement ») de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Norme législative	Exigence de l'Ontario	Activité	Échéance	État
Exigences générales				
Formation	Former tous les employés sur les exigences des normes d'accessibilité mentionnées dans le présent Règlement et le Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées.	Élaborer une formation en format PowerPoint qui sera offerte sous forme de module d'apprentissage électronique. Les nouveaux employés seront formés dans le cadre de leur orientation. Un suivi sera effectué pour s'assurer que la formation a été suivie.	1 ^{er} janvier 2015	Tous les employés et les entrepreneurs de MCAN recevront une formation sur les normes d'accessibilité qui s'appliquent aux personnes handicapées. La formation sera offerte dans un format accessible sur demande, et des dossiers de formation seront conservés. Grâce à la formation et à la sensibilisation continues, MCAN fournira au personnel les connaissances et les compétences nécessaires pour satisfaire ou dépasser les exigences en matière de conformité. Elle peut notamment fournir des formats de remplacement, organiser des réunions accessibles

				et créer des documents, des processus et des politiques qui tiennent compte de l'accessibilité.
Normes pour l'information et les communications				
Rétroaction	Élaborer un processus de réception et de réponse à la rétroaction accessible aux personnes handicapées.	Veiller à ce que le processus de rétroaction se présente sous divers formats (téléphone, courrier électronique, courrier et en personne).	1 ^{er} janvier 2015	MCAN continuera de rendre son site Web et son contenu Web conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web, d'abord au niveau A, puis au niveau AA. Ses sites Web Internet et intranet, ses solutions technologiques, ses documents de communication, ses communications téléphoniques et ses interactions en personne s'appuieront sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité. Sites et contenus Web accessibles : en se conformant aux WCAG 2.0, MCAN offrira aux employés et aux clients de l'information Web dans un format accessible. Elle
Formats accessibles et aides à la communication	Fournir ou faire fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication pour les personnes handicapées qui tiennent compte de leurs besoins en matière d'accessibilité.	Déterminer les formats et les aides possibles nécessaires.	1 ^{er} janvier 2016	
	Informé le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Créer un avis en ligne indiquant que des formats accessibles et des aides à la communication sont disponibles et précisant la marche à suivre pour les obtenir.	1 ^{er} janvier 2016	
Site Web et contenu Web accessibles	Le site Web mis à jour et le contenu Web doivent être conformes aux WCAG 2.0 de niveau A.	Veiller à ce que le nouveau contenu Web soit accessible et qu'il est conforme aux WCAG 2.0 de niveau A.	1 ^{er} janvier 2014	
	Tous les sites Web et leur contenu doivent être conformes aux WCAG 2.0 de niveau AA.	Examiner la conception du site Web pour s'assurer qu'il est conforme aux WCAG 2.0 de niveau AA.	1 ^{er} janvier 2021	

				respectera ainsi les principes d'égalité.
Normes pour l'emploi				
Recrutement, évaluation et sélection	Aviser les candidats que des mesures d'adaptation sont disponibles durant le processus de recrutement, d'évaluation et de sélection.	Modifier les pratiques de recrutement pour tenir compte de l'accessibilité relativement aux candidats handicapés. Préciser sur le site Web, dans les offres d'emploi et dans les communications que des mesures d'adaptation sont disponibles pour les candidats handicapés. Élaborer un libellé ou un scénario standard à utiliser.	1 ^{er} janvier 2016	Conformément aux lois applicables, MCAN continuera d'élaborer et de mettre en œuvre des pratiques d'emploi pour encourager les personnes handicapées à participer pleinement à tous les aspects de l'organisation en : <ul style="list-style-type: none"> • avisant les candidats de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés au moyen d'un énoncé ajouté à toutes les offres d'emploi internes et externes; • cernant et en éliminant les obstacles au travail; • adoptant des pratiques d'emploi inclusives pour le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés; • fournissant aux gestionnaires une formation, des outils et des modèles sur l'accessibilité pour
	Consulter le candidat et lui fournir ou lui faire fournir des mesures d'adaptation appropriées.	Examiner le processus d'entrevue et d'évaluation pour repérer les obstacles à l'accessibilité. Au besoin, modifier le processus pour éliminer les obstacles à l'accessibilité.	1 ^{er} janvier 2016	
	Aviser les candidats retenus des politiques de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	Inclure un avis sur les politiques de mesures d'adaptation pour les employés handicapés dans les lettres d'offre d'emploi.	1 ^{er} janvier 2016	
Aides aux employés	Aviser les employés des politiques de mesures d'adaptation et les tenir au courant.	Élaborer une politique de mesures d'adaptation. Fournir la politique de communication à tous les employés (nouveaux et existants). Aviser les employés de toute mise à jour ou modification de la politique.	1 ^{er} janvier 2016	
Formats accessibles et aides à la	Fournir, sur demande, toute l'information communiquée aux employés dans des	Déterminer les formats et les aides possibles nécessaires. Établir un	1 ^{er} janvier 2016	

communication pour les employés	formats accessibles ou avec des aides à la communication.	point de contact pour les employés qui ont besoin d'aide.		soutenir les mesures d'adaptation et éviter la discrimination;
Plans d'adaptation individualisés (PAI)	Créer un processus écrit pour l'élaboration et la consignation des PAI pour les employés handicapés.	Élaborer une politique de mesures d'adaptation. Élaborer un modèle à utiliser pour consigner les détails d'un PAI.	1 ^{er} janvier 2016	<ul style="list-style-type: none"> • avisant les candidats retenus de la politique d'accessibilité en vigueur.
Processus de retour au travail	Créer un processus de retour au travail documenté pour les employés absents en raison d'un handicap et qui nécessitent des mesures d'adaptation pour effectuer un retour au travail.	Inclure le processus de retour au travail dans la politique de mesures d'adaptation. Élaborer un modèle à utiliser pour consigner le plan de retour au travail et les mesures d'adaptation requises.	1 ^{er} janvier 2016	Examiner continuellement les normes et les pratiques exemplaires.
Gestion du rendement, perfectionnement et avancement professionnels et réaffectation	Inclure les considérations relatives à l'accessibilité dans les processus de gestion du rendement, de perfectionnement et d'avancement professionnels et de réaffectation.	Examiner les processus de gestion du rendement, de perfectionnement et d'avancement professionnels et de réaffectation et s'assurer que ces processus tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés.	1 ^{er} janvier 2016	