

**LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO  
(LAPHO)**

**NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES — Programme pluriannuel d'accessibilité**

**PARTIE I — EXIGENCES GÉNÉRALES**

<b>Section</b>	<b>Initiative</b>	<b>Description</b>	<b>Intervention</b>	<b>État</b>	<b>Date de conformité</b>
3	Élaboration des politiques sur l'accessibilité	3. (1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	McMillan est déterminé à élaborer, à mettre en œuvre et à tenir à jour des politiques régissant son engagement à l'égard des Normes d'accessibilité et des exigences prévues par celles-ci.  McMillan a mis sur pied une politique sur les normes en matière de service à la clientèle et une politique sur les normes d'accessibilité intégrées qui régissent la prestation de services en vertu de la <i>Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> .	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2014
3		3. (2) Les grandes organisations incluent dans leurs politiques une déclaration relativement à leur engagement envers la satisfaction, en temps opportun, des besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées.		Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2014
4	Plans d'accessibilité	4. (1) Les grandes organisations doivent :  a) établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d'accessibilité	(a) Rédaction en cours.  (b) McMillan publiera son plan d'accessibilité sur la page intranet	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2014

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
		<p>pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent règlement;</p> <p>b) afficher leur plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournir sur demande dans un format accessible;</p> <p>c) examiner et actualiser le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.</p>	<p>du cabinet ainsi que sur son site Web. Des copies du plan d'accessibilité du cabinet dans un format accessible seront fournies sur demande.</p> <p>Pour faire une demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Courriel : accessibility@mcmillan.ca</li> <li>• Téléphone : 416.865.7000</li> <li>• Par écrit : McMillan S.E.N.C.R.L., s r.l. 181, Bay Street, bureau 4400 Toronto (Ontario) M5J 2T3</li> <li>• Par tout autre moyen qui prend en considération le handicap de la personne qui fait la demande.</li> </ul> <p>(c) Le plan d'accessibilité de McMillan sera examiné régulièrement, jusqu'à ce que tous les objectifs aient été atteints. Par la suite, McMillan examinera et actualisera son plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.</p>		

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
6	Guichets libre-service	6. (2) Les grandes organisations et les petites organisations tiennent compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées lors de la conception, de l'obtention ou de l'acquisition de guichets libre-service.	Sans objet	S.O.	S.O.
7	Formation	<p>7. (1) Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées :</p> <p>a) les employés et les bénévoles;</p> <p>b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation;</p> <p>c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.</p>	McMillan veillera à ce que la formation soit dispensée au besoin selon les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le Règlement et dans le Code des droits de la personne, et à ce que les nouveaux membres du cabinet aient suivi la formation requise dans un délai raisonnable après avoir accepté un emploi chez McMillan.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2015
7		7. (4) Toute organisation assujettie fournit sur une base continue une formation sur les modifications apportées, le cas échéant, aux politiques visées à l'article 3.	McMillan offrira de la formation à l'occasion de tout changement apporté aux politiques décrites à l'article 3.		1 <sup>er</sup> janvier 2015 (de façon continue par la suite)
7		7. (5) Toute organisation assujettie garde un dossier de la formation fournie en application du présent article, et notamment les dates des séances de formation et le nombre de participants.	McMillan tiendra un registre de la formation dispensée conformément aux exigences du présent article.		1 <sup>er</sup> janvier 2015 (de façon continue par la suite)

## PARTIE II – Nomes pour l’information et les communications

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
11	Commentaires	11. (1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.	Tous les processus de rétroaction sont en cours d'évaluation, à l'interne comme à l'externe.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2015
12	Formats accessibles et aides à la communication	12. (1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication,  a) en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap;  b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	Conformément au règlement, des processus visant à fournir ou à faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées sont en cours d'élaboration.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
12		12. (2) L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	McMillan travaillera de concert avec l'auteur de la demande afin de choisir le format accessible ou l'aide à la communication qui est le plus efficace pour les deux parties.  McMillan recherchera et trouvera les formats accessibles ou les aides à la communication qui	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
			pourraient possiblement être demandés.		
12		12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	McMillan trouvera les moyens les plus efficaces et raisonnables d'informer le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
13	Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique	13. (1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'organisation 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 dès que cela est matériellement possible.	Sans objet	S.O.	S.O.
14	Sites et contenus Web accessibles	14. (2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web Internet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web selon l'échéancier prévu au présent article.	McMillan prendra des mesures pour assurer que ses sites et contenus Web soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA) d'ici le 1er janvier 2021, à l'exception de : <ul style="list-style-type: none"> <li>le critère de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct);</li> <li>le critère de succès 1.2.5 Audio-description (pré-enregistrée);</li> </ul> comme le souligne le Règlement.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2021  Tous les sites et contenus Web doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA), à l'exception de : <ul style="list-style-type: none"> <li>le critère de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct);</li> <li>le critère de succès 1.2.5 Audio-description (pré-enregistrée).</li> </ul>

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
15	Ressources et matériel didactiques et de formation	<p>15. (1) 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 :</p> <p>1. Elle fournit les ressources ou le matériel didactiques ou de formation dans un format accessible qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité du destinataire qui découlent de son handicap :</p> <p>i. en obtenant, par achat ou autrement, les ressources ou le matériel dans un format électronique accessible ou prêt à être converti si un tel format est disponible,</p> <p>ii. en veillant à ce qu'une ressource comparable soit fournie dans un format électronique accessible ou prêt à être converti si ces ressources ou ce matériel ne peuvent être obtenus, par achat ou autrement, ou convertis dans un format accessible.</p> <p>2. Elle fournit aux personnes handicapées les dossiers scolaires et l'information relative aux exigences, à la disponibilité et au contenu des programmes dans un format accessible.</p>	Sans objet	S.O.	S.O.
16	Formation offerte aux	16. (1) En plus de satisfaire aux exigences prévues à l'article 7, les organisations	Sans objet	S.O.	S.O.

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
	éducateurs	assujetties qui sont des conseils scolaires ou des établissements d'enseignement ou de formation fournissent aux éducateurs 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.			
16		16. (2) Les organisations assujetties qui sont des conseils scolaires ou des établissements d'enseignement ou de formation gardent un dossier de la formation fournie en application du présent article, et notamment les dates des séances de formation et le nombre de participants.	Sans objet	S.O.	S.O.
17	Production de matériel didactique ou de formation	17. (1) Toute organisation assujettie qui est un producteur de manuels didactiques ou de formation pour des établissements d'enseignement ou de formation met des versions accessibles ou des versions prêtes à être converties de ces manuels à leur disposition sur demande.	Sans objet	S.O.	S.O.
17		17. (2) Toute organisation assujettie qui est un producteur de ressources d'apprentissage supplémentaires sur support imprimé pour des établissements d'enseignement ou de formation met des versions accessibles ou des versions imprimées à leur disposition, sur demande.	Sans objet	S.O.	S.O.
18	Bibliothèques d'établissements d'enseignement	(1) Sous réserve du paragraphe (2) et si cela est possible, les bibliothèques d'établissements d'enseignement ou de	Sans objet	S.O.	S.O.



Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
	ou de formation	<p>formation qui sont des organisations assujetties fournissent, acquièrent ou obtiennent autrement, sur demande, un format accessible ou prêt à être converti de toute ressource ou de tout matériel imprimé, numérique ou multimédia à l'intention d'une personne handicapée.</p> <p>(2) Les exigences du paragraphe (1) ne s'appliquent pas au matériel appartenant à des collections spéciales, au matériel d'archives et aux livres rares ou reçus en don.</p>			

### PARTIE III – NORMES POUR L'EMPLOI

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
22	Recrutement : dispositions générales	22. L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	McMillan procède actuellement à un examen des ses processus afin de s'assurer de sa conformité aux exigences des sections 22 à 32 du Règlement dans les délais fixés.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
23	Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection	23. (1) 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.	<p>McMillan a modifié son processus de recrutement afin que les candidats à un emploi soient avisés de la disponibilité de mesures d'adaptation s'ils sont sélectionnés pour participer à une évaluation ou à un processus de sélection.</p> <p>La disponibilité de mesures</p>	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
			d'adaptation pendant le processus de recrutement est également exposée à la rubrique Carrières du site Web externe de McMillan et sur toutes les offres d'emploi de McMillan.		
23		23. (2) L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.	<p>Si un candidat sélectionné demande une mesure d'adaptation, McMillan consultera le candidat et lui fournira ou prendra des mesures pour lui fournir une mesure d'adaptation convenable d'une manière qui tienne compte des besoins du candidat en matière d'accessibilité en raison de son handicap.</p> <p>McMillan a élaboré une politique d'accommodement qui régit la prise de mesures d'adaptation convenables d'une manière qui tienne compte des besoin en matière d'accessibilité de la personne qui en a fait la demande.</p>	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
24	Avis aux candidats retenus	24. L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	Lorsqu'il fera des offres d'emploi à des candidats, McMillan les avisera de ses politiques d'accommodement pour les employés handicapés.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
25	Renseignements sur les mesures de soutien	25. (1) L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en	Les membres du cabinet peuvent consulter l'ensemble des politiques de McMillan sur le soutien de ses employés handicapés sur le site intranet du cabinet, et ces	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
		matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	politiques sont remises aux nouveaux membres du cabinet dans un délai raisonnable après avoir accepté un emploi chez McMillan.		

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
25		25. (2) L'employeur fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	Ces renseignements, y compris les politiques et la formation applicables, seront remis aux nouveaux membres du cabinet dès que possible après leur entrée en fonction.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
25		25. (3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques existantes relativement à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Actuellement, les membres de McMillan ont déjà été informés des politiques existantes par courriel et/ou par l'intermédiaire du site intranet du cabinet. Ces processus seront engagés lorsque des changements sont apportés aux politiques existantes sur l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
26	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	(1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, s'il lui fait une demande en ce sens :  a) l'information nécessaire pour faire son travail;  b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	La politique d'accommodement de McMillan énonce le processus de réponse aux demandes de formats accessibles et d'aides à la communication, conformément aux exigences de l'article 26 du Règlement.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
26		26. (2) L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de		Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
		la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.			

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
27	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	27. (1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	McMillan s'est doté d'un plan relatif aux interventions d'urgence sur le lieu de travail qui est transmis à tous ses nouveaux employés et à ses employés actuels. Des plans individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail ont été élaborés et documentés pour ceux qui en ont besoin.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2012
27		27. (2) Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.	Complété	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2012
27		27. (3) L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Complété	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2012
27		(4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :  a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation;	Complété	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2012

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
		<ul style="list-style-type: none"> <li>b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen;</li> <li>c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.</li> </ul>			

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
28	Plans d'adaptation individualisés et documentés	28. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.	McMillan élabore et instaure actuellement ses processus écrits reliés à l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
28		<p>28. (2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne;</li> <li>2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle;</li> <li>3. 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;</li> <li>4. La manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail, dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation;</li> <li>5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé;</li> </ol>	La politique d'accommodement de McMillan couvre les points prévus aux paragraphes 28 (2) et 28 (3) du Règlement en ce qui concerne l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016



Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
		<p>6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan;</p> <p>7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués;</p> <p>8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.</p>			
28		<p>28. (3) Les plans d'adaptation individualisés,</p> <p>a) comprennent l'information demandée, le cas échéant, concernant les formats accessibles et les aides à la communication fournis que décrit l'article 26;</p> <p>b) comprennent les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail nécessaires, le cas échéant, et que décrit l'article 27;</p> <p>c) recensent toute autre mesure d'adaptation devant être fournie.</p>		Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
29	Processus de retour au travail	<p>29. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation :</p> <p>a) élabore et instaure 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</p>	McMillan élabore actuellement sa procédure régissant les processus liés aux membres du cabinet qui ont été absents en raison d'un handicap.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
		mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail; b) documente le processus.			

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
29		<p>29. (2) Le processus de retour au travail :</p> <p>a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap;</p> <p>b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.</p>	Le processus de retour au travail de McMillan répond aux exigences de l'article 29. (2).	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
29		29. (3) 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.	Le processus de retour au travail de McMillan ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
30	Gestion du rendement	30. (1) L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	McMillan examine actuellement ses processus et outils de gestion du rendement afin d'assurer qu'ils tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité des membres du cabinet handicapés.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016
31	Perfectionnement et avancement professionnels	31. (1) L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	McMillan examine actuellement ses processus et politiques de perfectionnement et d'avancement professionnels afin d'assurer qu'ils tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité des membres du cabinet handicapés.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Section	Initiative	Description	Intervention	État	Date de conformité
32	Réaffectation	32. (1) L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	McMillan examine actuellement ses processus et politiques de réaffectation de membres du cabinet afin d'assurer qu'ils tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité des membres du cabinet handicapés.	Complété	1 <sup>er</sup> janvier 2016

Programme d'accessibilité mis à jour le 1er mai 2021