

Déclaration d'accessibilité et plan d'accessibilité pluriannuel

Le Régime de retraite des CAAT s'engage à fournir des services d'une manière qui respecte la dignité et l'indépendance des personnes handicapées.

Le Régime s'assure que les employés et les parties prenantes reçoivent un traitement équitable en matière de pratiques d'emploi et de services, sans discrimination.

Engagement

Depuis 2013, le Régime de retraite des CAAT (« le Régime ») se conforme à la Norme d'accessibilité pour le service à la clientèle en vertu de la LAPHO.

Le Régime s'engage à fournir ses services d'une manière qui respecte la dignité et l'indépendance des personnes handicapées. Le Régime s'engage en outre à veiller à ce que chaque employé et partie prenante du Régime reçoive un traitement équitable en matière d'emploi et de services, sans discrimination, et reçoive des accommodements en temps opportun au besoin, conformément aux dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario et de la LAPHO et ses règlements.

Le plan d'accessibilité pluriannuel décrit les stratégies et les dates clés du Régime pour répondre aux exigences de la LAPHO et de ses règlements.

Introduction

Aux termes de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), et en particulier du Règlement de l'Ontario 191/11, Normes d'accessibilité intégrées (le « règlement »), le Régime de retraite des CAAT est tenu d'élaborer un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement sa stratégie pour prévenir et supprimer les obstacles ainsi que satisfaire aux exigences que lui impose le Règlement.

Ce plan d'accessibilité pluriannuel aidera à l'avenir le Régime à coordonner ses efforts pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Le Régime de retraite des CAAT s'engage à respecter les principes d'autonomie, de dignité, d'intégration et d'égalité des chances décrits dans la Loi.

Le plan d'accessibilité pluriannuel du Régime décrit la stratégie progressive de prévention et d'élimination des obstacles et vise à satisfaire aux exigences actuelles et futures de la Loi. Le plan est disponible dans le site Web du Régime.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le Régime élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont il atteint ou continuera d'atteindre l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard. À cette fin, le Régime a rédigé cette déclaration d'engagement du Régime de retraite des CAAT pour répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun, et a mis en œuvre et tient à jour ce plan d'accessibilité pluriannuel, qui décrit la stratégie du Régime pour prévenir et supprimer les obstacles ainsi que satisfaire aux exigences que lui impose le Règlement.

En avril 2020, le Régime a examiné et actualisé sa déclaration d'engagement et son plan d'accessibilité pluriannuel. Le Régime poursuivra ses examens au moins une fois tous les trois ans, les rendra publics sur son site Web et les mettra à disposition dans un format accessible sur demande.

Détails

Sites et contenus Web accessibles

Depuis 2014, le site Web du Régime, ainsi que son contenu, sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0, niveau A.

D'ici, le 1^{er} janvier 2021, le site Web du Régime, ainsi que son contenu, seront conformes au Consortium World Wide Web, sauf dans la mesure où cela est impraticable.

Formation

Depuis janvier 2015, le Régime veille à ce que tous ses employés, y compris ceux qui ont participé à l'élaboration des politiques du Régime, et toutes les personnes qui fournissent des services en son nom reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le Règlement et sur les dispositions du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées. La formation continue est intégrée à l'intégration de toutes les nouvelles recrues et inclut toutes les personnes concernées. En outre, le Régime garde un dossier de la formation fournie, y compris les dates des séances de formation et le nombre de participants.

Le Régime fournit sur une base continue une formation sur les modifications apportées

aux politiques, le cas échéant.

Formats accessibles et aides à la communication

Depuis 2013, le Régime fournit ou peut fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap et il consultera l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format ou d'une aide accessibles.

Le Régime informe actuellement le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication par le biais de son site Web. Ces renseignements sont disponibles à <https://www.caatpension.on.ca/fr/about-us/politique-daccessibilite-des-services>.

Plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le Régime a instauré un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. Dans le cadre de ce plan, le Régime consulte l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication pour qu'il puisse exécuter son travail et à l'égard d'information généralement disponible pour les employés en milieu de travail.

Le Régime assure la pleine conformité avec le règlement, notamment l'information des employés sur les aides disponibles.

Processus de recrutement

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le Régime avise ses employés et le public, par le biais de communications internes et externes, de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement. Cela comprend le fait d'annoncer la disponibilité de mesures de soutien sur toutes les offres d'emploi, ou le fait d'informer les candidats invités à participer à un processus d'évaluation ou de sélection, que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande. Lorsqu'il offre un emploi au candidat retenu, le Régime l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

De plus, les nouvelles recrues participent à une formation obligatoire au sujet de la LAPHO au cours de leur première semaine d'emploi afin de prendre connaissance des droits et responsabilités des employés ainsi que des engagements organisationnels en vertu de la Loi.

Le candidat qui demande des mesures d'adaptation sera consulté sur ses besoins et des mesures d'adaptation pertinentes seront fournies.

Renseignements à l'intention des employés

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le Régime informe ses employés de ses politiques, ou modifications de politiques, en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail. Le Régime fournit l'information requise pendant la première semaine d'emploi du nouvel employé.

Processus de retour au travail

Le Régime dispose d'un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail. Le processus de retour au travail décrit les mesures que prendra le Régime pour faciliter le retour au travail et comprend le plan d'adaptation individualisé établi pour l'employé.

Gestion du rendement, perfectionnement et avancement professionnels

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le Régime tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé, lorsqu'il utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés handicapés ou lorsqu'il fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés.

Historique

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel fera l'objet d'un examen et d'une mise à jour au moins une fois tous les trois ans. La prochaine révision est prévue pour 2023.

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel a été approuvé par :

Julie Giraldi

Vice-présidente du perfectionnement des employés et de la conception stratégique
11 mai 2020