

Hyundai Auto Canada PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL

LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES ONTARIENS HANDICAPÉS

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I - EXIGENCES GÉNÉRALES	2
PARTIE II - NORMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	4
PARTIE III - NORMES D'EMPLOI	10
PARTIE IV - ESPACES PUBLICS	19
HISTORIQUE DES RÉVISIONS	23

PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL

LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES ONTARIENS HANDICAPÉS

PARTIE I - EXIGENCES GÉNÉRALES

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
1	Établissement de politiques d'accessibilité	(1) Toute organisation assujettie doit élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour des politiques régissant la façon dont elle a atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences en vertu des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	La politique a été élaborée, mise en œuvre et maintenue.	Complété	1 ^{er} janvier 2014
2	Plans d'accessibilité	(1) Les grandes organisations doivent : établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel décrivant la stratégie de l'organisation dans le but de prévenir et d'éliminer les obstacles et de satisfaire aux exigences du présent règlement; b) afficher le plan d'accessibilité sur leur site Web, le cas échéant, et fournir le plan dans un format accessible sur demande; et c) passer en revue et mettre à jour le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	Un plan pluriannuel a été élaboré et mis en œuvre et est actuellement en vigueur.	Complété	Mai 2021

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
			Prochaine révision : 1 ^{er} janvier 2024		
3	Bornes libre-service	(2) Les grandes organisations et petites organisations doivent tenir compte de l'accessibilité des personnes handicapées lors de la conception, de l'achat ou de l'acquisition de bornes libre-service.	S.O.	S.O.	
4	Formation	(1) Toute organisation assujettie doit fournir une formation sur les exigences relatives aux normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur le Code des droits de la personne relatif aux personnes handicapées : (a) tous les employés et bénévoles; (b) toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; et (c) toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de l'organisation.	Tout le personnel de l'Ontario a reçu une formation. Les nouveaux employés sont formés dans le cadre du processus d'intégration. Les dossiers de formation seront passés en revue annuellement pour s'assurer que toutes	Complété	1 ^{er} janvier 2015

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
			les formations sont à jour et aux fins de suivi.		

PARTIE II - NORMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
5	Rétroaction	(1) Toute organisation assujettie qui possède un ou des processus visant à recueillir et à répondre à toute rétroaction doit s'assurer que les processus sont accessibles aux personnes handicapées en procurant ou en développant des formats et des supports de communication accessibles, sur demande.	Le processus de rétroaction est intégré à la politique.	Complété	1 ^{er} janvier 2015

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
6	Formats et supports de communication accessibles	(1) Sauf indication contraire, toute organisation assujettie doit, sur demande, fournir ou prendre des dispositions afin de fournir des formats et des supports de communication accessibles aux personnes handicapées, a) en temps opportun tenant compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap; et b) à un coût qui ne dépasse pas le coût régulier exigé à d'autres personnes.	Les coordonnées fournies sur notre site Web et les employés informés de l'endroit où diriger le client pour qu'il puisse trouver une copie sur demande.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
7	S'applique aux communications internes/externes	(2) Une organisation assujettie doit consulter la personne qui fait la demande pour déterminer le format ou le support de communication accessible approprié.	Communication et formation en place afin d'assurer une connaissance continue des formats et des supports de communication accessibles appropriés.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
8	Formats accessibles	(3) Toute organisation assujettie à l'obligation d'informer le public de la	Publié sur le site Web.	Complété	1 ^{er} janvier 2016

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		disponibilité de formats et de supports de communication accessibles appropriés.			
9	Procédures d'urgence, plans ou informations de sécurité publique	(1) En plus de ses obligations en vertu de l'article 12, si une organisation assujettie élabore des procédures d'urgence, des plans ou des informations sur la sécurité publique et met ces informations à la disposition du public, l'organisation assujettie devra fournir les informations dans un format ou des supports de communication accessibles appropriés, dès que possible, sur demande.	Publié sur H&S Boards	Complété	1 ^{er} janvier 2012
10	Accessibilité aux sites Web et au contenu Web	(2) Les organisations assujetties du secteur public et les grandes organisations doivent rendre leurs sites Internet et leur contenu Web conformes aux Directives pour l'accessibilité du contenu Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium, initialement au niveau A, puis au niveau AA, et doivent le faire conformément au calendrier établi dans cette section.		Complété par le service de marketing	Janvier 2021

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
11	Ressources et matériels pédagogiques et de formation	<p>(1) Toute organisation assujettie agissant à titre d'établissement d'enseignement ou de formation doit faire ce qui suit, sur avis d'un tel besoin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fournir des ressources ou du matériel pédagogiques ou de formation dans un format accessible, tenant compte des besoins d'accessibilité en raison du handicap de la personne handicapée à qui le matériel doit être fourni... <ol style="list-style-type: none"> i. en achetant ou en obtenant par d'autres façons un format électronique accessible des ressources ou du matériel pédagogiques ou de formation, le cas échéant, ou pouvant être converti, ou ii. prendre les mesures afin de fournir des ressources comparables dans un format électronique accessible ou pouvant être converti, si les ressources ou le matériel pédagogiques ou de formation ne peuvent pas être achetés, obtenus d'autres façons ou convertis en un format accessible. 2. Fournir les renseignements et informations destinés aux étudiants sur 		S.O.	1 ^{er} janvier 2013

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		les exigences, la disponibilité et les descriptions du programme dans un format accessible aux personnes handicapées.			
12	Formation des éducateurs	(1) En plus des exigences de l'article 7, les organisations assujetties agissant à titre de conseil scolaire ou d'établissement d'enseignement ou de formation doivent offrir aux éducateurs une formation de sensibilisation à l'accessibilité liée à la prestation de programmes ou de cours et d'enseignement accessibles.	S.O.	S.O.	1 ^{er} janvier 2013
		(2) Les organisations assujetties agissant à titre de conseil scolaire ou d'établissement d'enseignement ou de formation doivent tenir un registre de la formation dispensée en vertu du présent article, y compris les dates auxquelles la formation a été dispensée et le nombre de personnes à qui elle a été dispensée.	S.O.	S.O.	1 ^{er} janvier 2013

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
13	Producteurs de matériel pédagogique ou de formation	(1) Toute organisation assujettie qui produit des manuels d'enseignement ou de formation pour les établissements d'enseignement ou de formation doit, sur demande, mettre à la disposition des établissements des versions accessibles ou pouvant être converties.	S.O.	S.O.	1 ^{er} janvier 2015 Pour les versions accessibles ou pouvant être converties des manuels
14	Producteurs de matériel pédagogique ou de formation	(2) Toute organisation assujettie agissant à titre de producteur de ressources pédagogiques ou de formation supplémentaires imprimées pour les établissements d'enseignement ou de formation doit, sur demande, mettre à la disposition des établissements des versions accessibles ou pouvant être converties des documents imprimés.	S.O.	S.O.	
15	Bibliothèques d'établissements pédagogiques et de formation	(1) Sous réserve de l'article (2) et s'il est possible de le faire, les bibliothèques des établissements d'enseignement et de formation considérés comme étant des organisations assujetties doivent fournir, se procurer ou acquérir par d'autres façons un	S.O.	S.O.	1 ^{er} janvier 2015 Pour les ressources et

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		<p>format accessible ou pouvant être converti des ressources ou des documents imprimés, numériques ou multimédias pour une personne handicapée, sur demande.</p> <p>(2) Les collections spéciales, les documents d'archives, les livres rares et les dons sont exemptés des exigences de l'article (1).</p>			<p>le matériel imprimés</p> <p>1^{er} janvier 2020</p> <p>Pour les ressources et le matériel numériques ou multimédias</p>

PARTIE III - NORMES D'EMPLOI

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
16	Recrutement – Général	Chaque employeur doit informer ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés dans ses processus de recrutement.	Publié sur le site des Carrières.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
17	Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection	<p>(1) Durant le processus de recrutement, l'employeur doit informer les candidats à un emploi, lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection, que des aménagements sont disponibles sur demande en ce qui concerne le matériel ou les processus à utiliser.</p> <p>(2) Si un candidat sélectionné demande un accommodement, l'employeur doit consulter le demandeur et prévoir ou prendre des dispositions dans le but de fournir un accommodement convenable d'une manière qui tient compte des besoins d'accessibilité du demandeur en raison de son handicap.</p>	Les candidats sont informés durant le processus de recrutement et il leur est demandé si des accommodements en matière d'accessibilité sont nécessaires	Complété	1 ^{er} janvier 2016

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
18	Notification aux candidats retenus	Tout employeur doit, lorsqu'il fait des offres d'emploi, informer le candidat retenu de ses politiques d'accommodement des employés handicapés.	Ajouté à tous les modèles de lettre d'offre d'embauche. Tous les nouveaux employés devront recevoir une copie de notre politique AODA dans leur trousse de nouvel employé.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
19	Informers les employés sur les soutiens offerts	(1) Chaque employeur doit informer ses employés de ses politiques visant à soutenir ses employés handicapés, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques relatives aux accommodements de travail fournis et qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison de son handicap.	Hyundai Canada possède une politique d'accommodement 1.11 ayant été annoncée précédemment et les nouveaux employés en sont informés lors de l'orientation des nouveaux employés.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
		(2) Les employeurs doivent fournir les renseignements exigés en vertu du présent article aux nouveaux employés dès que possible après leur entrée en fonction.	Ces informations sont fournies lors des sessions	Complété	1 ^{er} janvier 2016

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
			d'orientation des nouveaux employés.		
		(3) Les employeurs doivent fournir des informations à jour à leurs employés dès qu'il y a un changement aux politiques existantes sur les accommodements de travail fournis, tenant compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison de son handicap.	Processus permanent.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
20	Formats et supports de communication accessibles pour les employés	(1) En plus de ses obligations en vertu de l'article 12, lorsqu'un employé handicapé le demande, chaque employeur devra consulter l'employé pour fournir ou prendre des dispositions afin de fournir des formats et des supports de communication accessibles pour : (a) les informations nécessaires pour exécuter le travail de l'employé; et (b) les informations généralement accessibles aux employés sur le lieu de travail.	Processus permanent.	Complété	1 ^{er} janvier 2016

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		(2) L'employeur devra consulter l'employé qui fait la demande afin de déterminer si le format ou le support de communication accessible est approprié.		Complété	1 ^{er} janvier 2016
21	Information sur les interventions d'urgence en milieu de travail	(1) Chaque employeur doit fournir des informations d'intervention d'urgence sur le lieu de travail personnalisées aux employés qui ont un handicap, si le handicap est tel que les informations personnalisées sont nécessaires et que l'employeur est conscient de la nécessité de mesures d'accommodement en raison du handicap de l'employé.	Processus et formulaire complétés.	Complété	Mai 2021
		(2) Si un employé qui reçoit des informations personnalisées sur les mesures d'urgence en milieu de travail a besoin d'aide, et avec le consentement de l'employé, l'employeur doit fournir les renseignements sur les mesures d'urgence en milieu de travail à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.		Complété	Mai 2021

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		(3) Les employeurs doivent fournir dès que possible les renseignements exigés en vertu du présent article après que l'employeur aura pris connaissance de la nécessité de mesures d'accommodement en raison du handicap de l'employé.		Complété	Mai 2021
		(4) Chaque employeur devra passer en revue les informations personnalisées sur les interventions d'urgence en milieu de travail : a) lorsque l'employé est déplacé à un autre endroit dans l'organisation; (b) lorsque les besoins ou les plans globaux en matière d'adaptation de l'employé sont passés en revue; et (c) lorsque l'employeur passe en revue ses politiques générales d'intervention d'urgence.		Complété	Mai 2021
22	Plans d'adaptation individuels documentés	(1) Les employeurs, autres que les employeurs de petites organisations, doivent élaborer et mettre en place un processus écrit pour l'élaboration de plans d'adaptation individuels et documentés pour les employés handicapés.	Processus documenté.	Complété	1 ^{er} janvier 2016

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		<p>(2) Le processus d'élaboration de plans d'accommodement individuels documentés doit comprendre les éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La façon avec laquelle un employé qui demande un accommodement peut participer à l'élaboration du plan d'accommodement individuel. 2. Les moyens par lesquels l'employé est évalué sur une base individuelle. 3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation par un médecin externe ou un autre expert, aux frais de l'employeur, pour déterminer si et comment des mesures d'accommodement peuvent être prises. 4. La manière dont l'employé peut demander la participation d'un représentant de son agent négociateur, lorsque l'employé est représenté par un agent négociateur, ou un autre représentant du lieu de travail, lorsque l'employé n'est pas représenté par un agent négociateur, dans l'élaboration du plan d'accommodement. 5. Les mesures prises pour protéger la vie privée de l'employé. 6. La fréquence à laquelle le plan d'accommodement individuel sera passé en 	Des formulaires de processus et d'accommodement individuel ont été élaborés.	Complété	Mai 2021

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		<p>revue et mis à jour et la manière dont ce sera fait.</p> <p>7. Si un plan d’accommodement individuel est refusé, la façon ayant mené au refus devra être communiquée à l’employé.</p> <p>8. Les moyens de fournir le plan d’accommodement individuel dans un format qui tient compte des besoins d’accessibilité de l’employé en raison de son handicap.</p>			
23	Processus de retour au travail	<p>(1) Tout employeur autre qu’un employeur qui soit une petite organisation</p> <p>(a) doit développer et mettre en place un processus de retour au travail pour ses employés qui se seront absentes du travail en raison d’un handicap et qui ont besoin d’accommodements liés à un handicap afin de retourner au travail; et</p> <p>(b) doit documenter le processus.</p>	Le processus de retour au travail a été passé en revue et est conforme.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
		<p>(2) Le processus de retour au travail</p> <p>(a) doit décrire les mesures que l’employeur prendra afin de faciliter le retour au travail des employés qui s’étaient absentes de leur travail en raison de leur handicap; et</p>	La procédure a été passée en revue et est conforme.	Complété	1 ^{er} janvier 2016

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
		(b) doit s'appuyer sur des plans d'accommodement individuels documentés, tel que décrit à l'article 28, dans le cadre du processus.			
		(3) Le processus de retour au travail mentionné dans cet article ne remplace ni n'annule aucun autre processus de retour au travail créé par ou en vertu de toute autre loi.		Complété	1 ^{er} janvier 2016
24	Gestion des performances	(1) L'employeur qui effectue une gestion du rendement de ses employés doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que des plans d'accommodement individuels, lorsqu'il utilise son processus de gestion du rendement à l'égard des employés handicapés.	S'assurer que la documentation et le processus de gestion des performances couvrent cette exigence.	Complété	1 ^{er} janvier 2016
25	Développement de carrière et avancement	(1) L'employeur qui voit au développement de carrière et à l'avancement de ses employés doit tenir compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'accommodement individuel lorsqu'il offre des services de développement de carrière et d'avancement à ses employés handicapés.	S'assurer que cette exigence est communiquée et qu'une formation est fournie aux gestionnaires et au personnel des RH et	Complété	1 ^{er} janvier 2016

Section	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
			qu'elle est prise en compte lors de l'élaboration des plans de carrière individuels.		
26	Réaffectation	(1) L'employeur effectuant une réaffectation doit tenir compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que des plans d'accommodement individuels, lors de la réaffectation d'employés handicapés.		Complété	1 ^{er} janvier 2016

PARTIE IV - ESPACES PUBLICS

27	Conception des espaces publics Passages extérieurs	80.21 (1) La présente partie s'applique aux passages de circulation extérieure nouvellement construite et réaménagée, considérés comme étant des trottoirs extérieurs ou des trottoirs conçus et construits pour la circulation des piétons, et qui sont destinées à un but fonctionnel et non pour une expérience récréative. Règl. Ont. 413/12, art. 6.	S.O.		Complété en 2013 et 2015
-----------	---	--	-------------	--	---------------------------------

		(2) La présente partie ne s'applique pas aux passages de circulation régis par le Règlement de l'Ontario 350/06 (Code du bâtiment) en vertu de la Loi de 1992 sur le code du bâtiment. Règl. 413/12, art. 6.			
28	Conception des espaces publics Aires de restauration extérieures	80.16 (1) Les exigences de l'article 80.17 s'appliquent aux aires de restauration extérieures d'usage public nouvellement construites ou réaménagées qu'une organisation assujettie, autre qu'une petite organisation, a l'intention d'entretenir et qui relèvent de la description énoncée au paragraphe (2). Règl. Ont. 413/12, art. 6. (2) Les aires de restauration extérieures d'usage public auxquelles s'applique l'article (1) comprennent les tables se trouvant dans les lieux publics, comme les parcs publics, les terrains d'hôpitaux et les campus universitaires, et qui sont spécifiquement destinées à un usage public en tant qu'endroit pour consommer de la nourriture. Règl. Ont. 413/12, art. 6. Aires de restauration extérieures d'usage public, exigences générales 80.17; les organisations assujetties, autres que les petites organisations, doivent s'assurer que lorsqu'elles construisent ou	S.O.		Achevé en janvier 2013 et mis à jour en 2015

		<p>réaménagent les aires de restauration extérieures d'usage public et qu'elles ont l'intention de les entretenir, les aires de restauration extérieures d'usage public doivent satisfaire aux exigences suivantes : 1. Au moins 20% des tables doivent être accessibles aux personnes utilisant des aides à la mobilité grâce à un dégagement pour les genoux et les orteils sous la table, et en aucun cas, il ne peut y avoir moins d'une table dans une aire de restauration extérieure publique qui satisfait à cette exigence. 2. La surface du sol menant aux tables et sous les tables accessibles aux personnes utilisant des aides à la mobilité doit être plane, ferme et stable. 3. Les tables accessibles aux personnes utilisant des aides à la mobilité doivent avoir un espace libre au sol autour des tables permettant une approche vers l'avant des tables. Règl. Ont. 413/12, art. 6.</p>			
29	<p>Conception des espaces publics</p> <p>Aires de jeux extérieurs</p>	<p>80.19 Lors de la construction de nouvelles aires de jeux extérieurs ou du réaménagement d'aires de jeux extérieurs existantes, les organisations assujetties, autres que les petites organisations, doivent s'informer des besoins des enfants et des soignants souffrant de divers handicaps et doivent le faire de la manière suivante :</p>	S.O.		Complété en 2013 et 2015

		<p>1. Le gouvernement de l'Ontario, l'Assemblée législative, les organisations assujetties du secteur public et les grandes organisations doivent consulter le public et les personnes handicapées.</p> <p>2. Les municipalités doivent également consulter leurs comités consultatifs municipaux d'accessibilité, s'il en existe un conformément à l'article 29 (1) ou (2) de la Loi. Règl. Ont. 413/12, art. 6.</p>			
30	<p>Conception des espaces publics</p> <p>Espaces de stationnement accessibles</p>	<p>Types de places de stationnement accessibles</p> <p>80.34 Les installations de stationnement qui ne sont pas sur la voie publique doivent offrir les deux types d'espaces de stationnement suivants à l'usage des personnes handicapées :</p> <p>1. Type A, un espace de stationnement plus large d'une largeur minimale de 3 400 mm et une signalisation identifiant l'espace comme étant « accessible aux minifourgonnettes ».</p> <p>2. Type B, un espace de stationnement standard d'une largeur minimale de 2 400 mm. Règl. Ont. 413/12, art. 6.</p>	S.O.		Complété en 2013 et 2015
31	Guides fixes de file d'attente	<p>80.42 Lors de la création de nouveaux guides fixes de file d'attente, les conditions suivantes doivent être remplies : 1. Les guides fixes de file d'attente doivent avoir une largeur suffisante permettant le passage des aides et des articles d'assistance à la mobilité.</p>	S.O.		Complété en 2013 et 2015

		<p>2. Les guides fixes de file d'attente doivent avoir une surface au sol suffisamment dégagée pour permettre aux aides à la mobilité de tourner là où les files d'attente changent de direction.</p> <p>3. Les guides fixes de file d'attente doivent être détectables à l'aide d'une canne. Règl. Ont. 413/12, art. 6.</p>			
32	Salles d'attente	<p>80.43 (1) Lors de la construction d'une nouvelle salle d'attente ou du réaménagement d'une salle d'attente existante, où les sièges sont fixés au sol, au moins trois pour cent des nouveaux sièges doivent être accessibles, mais en aucun cas, il ne peut y avoir moins d'un siège accessible. Règl. Ont. 413/12, art. 6.</p> <p>(2) Aux fins de cet article, un siège accessible est un espace dans la salle d'attente que peut occuper une personne utilisant une aide à la mobilité. Règl. Ont. 413/12, art. 6.</p>	S.O.		Complété en 2015

HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Date de création : Novembre 2014

Date de révision : Novembre 2015

Date de révision : Novembre 2016

Date de révision : Mai 2021

Date prévue de la prochaine révision : Janvier 2024