



La Personnelle s'engage à traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permet de conserver leur dignité et leur autonomie. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité.

Partie I : Dispositions générales (articles 3, 4 et 7)

Exigences des Normes d'accessibilité intégrées	Ce que nous avons fait ou ferons pour rencontrer les exigences	Échéance (1 ^{er} janvier)	État d'avancement
<p>Établissement de politiques en matière d'accessibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour des politiques régissant la façon dont La Personnelle atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences des Normes d'accessibilité intégrées. Mettre au point, par écrit, un ou plusieurs documents décrivant ses politiques. Mettre ses politiques à la disposition du public et les fournir sur demande dans un format accessible. 	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons élaboré une politique en matière d'accessibilité régissant la façon dont nous atteindrons l'objectif d'accessibilité. Cette politique est disponible sur notre site Web et sera transmise sur demande dans un format accessible. 	2014	Terminé
<p>Plans d'accessibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> Établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel. Afficher le plan d'accessibilité sur les sites Web. Fournir le plan sur demande dans un format accessible. Examiner et actualiser le plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans. 	<ul style="list-style-type: none"> Nous nous engageons à examiner et à actualiser le présent plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans et à le maintenir. Notre plan d'accessibilité est disponible sur notre site Web et sur demande dans un format accessible. 	2014	Terminé
<p>Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que toutes les personnes suivantes 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 : <ol style="list-style-type: none"> tous les employés et les bénévoles ; toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation ; les autres personnes qui fournissent des produits, des services ou des installations pour le compte de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Nos employés et mandataires seront formés à la législation ontarienne sur l'accessibilité et aux différents aspects du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées dans la mesure et de la manière qui correspond le mieux à leur fonction. Dans nos relations contractuelles, nous nous assurons que nos fournisseurs de services sont formés à la législation ontarienne sur l'accessibilité et aux différents aspects du Code des droits de la personne. Nous documentons les renseignements concernant le déploiement et l'actualisation de cette formation conformément aux exigences réglementaires. 	2015	En cours

¹ La Personnelle désigne La Personnelle, compagnie d'assurances.

Partie II : Normes pour l'information et les communications (articles 11 à 14)

Exigences des Normes d'accessibilité intégrées	Ce que nous avons fait ou ferons pour rencontrer les exigences	Échéance (1 ^{er} janvier)	État d'avancement
<p>Processus de rétroaction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que le processus de rétroaction permettant de recevoir des observations et d'y répondre soit accessible aux personnes handicapées. • Fournir ou faire fournir aux personnes handicapées qui le demandent des formats accessibles et des aides à la communication. • Informer le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nos processus de rétroaction permettant de recevoir des observations et d'y répondre sont accessibles aux personnes handicapées ou le seront sur demande dans un format accessible. 	2015	Terminé
<p>Format accessible et aides à la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir ou faire fournir aux personnes handicapées qui le demandent des formats accessibles et des aides à la communication : <ul style="list-style-type: none"> a. en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins découlant de l'handicap des personnes en matière d'accessibilité; b. à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes. • Informer le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sur demande et lorsqu'il est matériellement possible, nous fournirons dans un délai acceptable les renseignements nécessaires à la personne handicapée dans un format accessible et à défaut, des aides à la communication seront fournis. • Nous tenons compte des besoins de la personne handicapée en ce qui a trait à l'accessibilité. • Les frais exigés ne seront pas supérieurs au coût ordinaire demandé aux autres personnes. • Une mention quant à la disponibilité des formats accessibles et d'aides à la communication a été ajoutée à notre site Web. 	2016	Terminé
<p>Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence à la sécurité publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparer des renseignements sur les mesures d'urgence, plans d'urgence ou sur la sécurité publique et les mettre à la disposition du public, les fournir sur demande dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sur demande, nous fournissons à nos clients ainsi qu'à nos employés, dans un format accessible, les renseignements sur les mesures, plans d'urgence ou sur la sécurité publique. 	2012	Terminé
<p>Sites et Contenus Web accessibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les sites Web de La Personnelle et leur contenu soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous mettons en place les éléments nécessaires pour respecter les règles WCAG 2.0-Niveau A soit : <ul style="list-style-type: none"> a. la réalisation des audits d'accessibilité Web sur nos différents sites Web ; b. la mise en place de bonnes pratiques de conception, de développement et d'assurance qualité en matière d'accessibilité Web. 	2014	En cours

Partie III : Normes pour l'emploi (articles 22 à 32)

Exigences des Normes d'accessibilité intégrées	Ce que nous avons fait ou ferons pour rencontrer les exigences	Échéance (1 ^{er} janvier)	État d'avancement
<p>Normes pour l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aviser les employés et le public de la possibilité de mettre en place des mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant le processus de recrutement. • Aviser chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation peuvent être mises en place sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés. • Consulter un candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation, et lui fournir ou faire fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap. • Aviser le candidat retenu des politiques en matière de mesure d'adaptation pour les employés handicapés. • Informer les employés des politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité. • Consulter l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de l'information nécessaire à son travail et de l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail. • Fournir des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés. 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. • Élaborer et instaurer un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. • Élaborer et instaurer un processus de retour au travail à l'intention des 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. • Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsque La Personnelle emploie des techniques de gestion du rendement à l'égard d'employés handicapés. • Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsque La Personnelle fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnel à ses employés handicapés. • Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsque La Personnelle procède à la réaffectation d'employés handicapés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous révisons le processus de recrutement en vigueur actuellement afin de tenir compte des besoins des personnes handicapées ainsi que des exigences de la Loi. • Nous mettons à jour les procédures internes portant sur l'accueil des personnes embauchées ainsi que sur leur intégration en emploi. • Nos processus internes de retour au travail seront mis à jour. • Nous élaborerons un processus qui nous permettra de mettre en place des plans d'adaptation personnalisés, et ce, en lien avec les exigences de la Loi. • Nous mettons à jour les procédures internes du maintien à l'emploi et de la mobilité professionnelle. • Des solutions adaptées portant sur l'accès à l'information et aux moyens de communication seront mises en œuvre. • Nous assurons l'accessibilité des lieux de travail et répondons aux besoins d'aménagement des postes de travail. • Notre processus d'évaluation de rendement sera mis à jour. • Nous nous assurerons que nos conditions de travail en matière de perfectionnement, d'avancement professionnel et de réaffectation tiendront compte des besoins des employés handicapés. 	2016	En cours