



**NORMES D'ACCESSIBILITÉ
INTÉGRÉES – Plan pluriannuel**

Politique RH :	POL-Fr-003.00
Émission :	1^{er} janvier 2014
Révision :	20 décembre 2021
Version :	2.0

Ce **Plan d'accessibilité pluriannuel** a été élaboré en conformité avec le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO). Le plan décrit les initiatives et les mesures que l'entreprise met en œuvre pour supprimer les obstacles à l'accessibilité tout en s'assurant de se conformer à ses obligations en vertu de la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*. Ces initiatives soutiennent également l'engagement d'Hydro Ottawa à offrir un service à la clientèle qui respecte les principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances.

Partie I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article	Initiative	Description	Mesure	État	Date de conformité
3	Établissement de politiques en matière d'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 en matière de normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	Une politique en matière d'accessibilité a été élaborée et mise en œuvre. Hydro Ottawa est engagée à l'égard de l'accessibilité et démontre cet engagement en prévenant, en repérant et en supprimant les obstacles qui entravent l'accessibilité pour les personnes handicapées.	Conforme	1 ^{er} janvier 2014
4	Plans d'accessibilité	4.(1) Les grandes organisations font ce qui suit :	Aucune autre mesure requise; le présent document constitue le plan pluriannuel qui décrit notre stratégie et les initiatives qui s'y rattachent pour prévenir et supprimer les obstacles. Nous révisons et actualisons ce plan pour nous assurer qu'il soit continuellement conforme, et ce, au moins une fois par année.	Conforme	1 ^{er} janvier 2014
		a) elles établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité 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;			
		b) elles affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, si elles en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible;	Aucune mesure requise; le plan d'accessibilité pluriannuel est publié sur le site Web d'Hydro Ottawa.	Conforme	1 ^{er} janvier 2014

		c) elles examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	Bien que l'exigence consiste à réviser et à actualiser le plan d'accessibilité tous les cinq ans, le Comité d'accessibilité d'Hydro Ottawa revoit le plan pluriannuel au moins une fois par année pour s'assurer de son exactitude et de sa conformité.	Conforme	1 ^{er} janvier 2014
7	Formation	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 : a) les personnes qui sont des employés ou des bénévoles de l'organisation; b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.	Hydro Ottawa donne une formation en ligne obligatoire sur les exigences des normes d'accessibilité intégrées énoncées dans le présent règlement à tous les nouveaux employés, et ce, dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration. Cette formation comprend un volet sur le <i>Code des droits de la personne</i> qui s'applique aux personnes handicapées. La formation qui s'applique aux personnes visées par 7.(1)c) est fournie par l'organisation qui fournit des biens, des services ou des installations.	Conforme	1 ^{er} janvier 2015

PARTIE II – Normes pour l'information et les communications

Article	Initiative	Description	Mesure	État	Date de conformité
11	Processus de rétroaction	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.	Un « Processus de commentaires et de demande de documents » est disponible en ligne sur le site Web d'Hydro Ottawa dans l'onglet « À propos de nous », section « Accessibilité ». De plus, un énoncé dans cette section précise que les documents sont disponibles, sur demande, en divers formats ou avec aide à la communication.	Conforme	1 ^{er} janvier 2015
12	Formats accessibles et	12.(1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait	Hydro Ottawa s'engage à offrir un service à la clientèle qui respecte les principes de dignité,	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

	aides à la communication	<p>fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication :</p> <p>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;</p> <p>b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.</p> <p>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.</p> <p>12.(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</p>	d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances. Elle sollicite activement la rétroaction et les commentaires de ses clients via son site Web pour s'assurer que les besoins en matière d'accessibilité de toute personne soient comblés en temps opportun. De plus, un énoncé sur le site Web précise que les documents sont disponibles, sur demande, en divers formats ou avec aide à la communication. Lorsqu'une demande de documents en format accessible est faite par une personne, Hydro Ottawa consulte cette personne pour déterminer le format approprié ou l'aide à la communication nécessaire pour répondre à ses besoins.		
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.	<p>Hydro Ottawa a mis en place des Plans d'intervention individualisés en cas d'urgence et met à la disposition de ses employés un formulaire de demande d'aide en situation d'urgence. Ces mesures s'appliquent uniquement aux employés et, par conséquent, sont disponibles seulement sur notre intranet – et non sur notre site Web grand public.</p> <p>Le formulaire de demande d'aide en situation d'urgence qui est à la disposition des employés a été révisé et mis à jour en 2021.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
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.	<p>1^{er} janvier 2014 – Le site Web grand public d'Hydro Ottawa est conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0, Niveau A.</p> <p>1^{er} janvier 2021 Tous les sites Web et leur contenu doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0, Niveau AA, à l'exception du critère de succès 1.2.4 Sous-</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2014 et 30 juin 2021

			titres (en direct) et du critère de succès 1.2.5 Audiodescription (préenregistrée).		
--	--	--	---	--	--

PARTIE III – Normes pour l’emploi

Article	Initiative	Description	Mesure	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.	La page « Carrières » d’Hydro Ottawa et chaque poste affiché sur le site Web informe le public que l’entreprise dispose de mesures d’adaptation pour les candidats handicapés durant le processus de recrutement.	Conforme	1 ^{er} 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. (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.	Le processus de recrutement comprend un avis à chaque candidat, émis par le service des ressources humaines, à l’effet que des mesures d’adaptation sont disponibles sur demande durant le processus de sélection. Hydro Ottawa prend les mesures d’adaptation appropriées en consultation avec le candidat.	Conforme	1 ^{er} 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.	Les candidats retenus sont avisés au moment de leur embauche, par l’entremise de la lettre d’offre d’emploi, de l’existence de mesures d’adaptation pour les employés handicapés.	Conforme	1 ^{er} 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	Dans le but d’assurer une approche équitable et uniformisée lorsqu’un employé se blesse ou est frappé par une maladie, Hydro Ottawa dispose d’un programme de gestion des	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

		<p>tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>invalidités. Celui-ci est conçu pour promouvoir la santé et le rétablissement des employés en privilégiant une intervention hâtive et une gestion active des cas. Le programme comprend une politique et une procédure pour s'occuper des blessures et des maladies non reliées à l'emploi.</p> <p>Des renseignements sur la politique, la procédure et le programme sont à la disposition de tous les employés sur l'intranet d'Hydro Ottawa.</p> <p>Toutes les mises à jour de la politique, de la procédure et du programme sont communiquées à tous les employés par l'entremise des canaux internes de communication avec les employés.</p>		
26	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	<p>26.1 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 :</p> <p>(a) l'information nécessaire pour faire son travail;</p> <p>(b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.</p> <p>26.2. L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.</p>	Hydro Ottawa consultera les employés handicapés pour déterminer les formats accessibles ou les aides à la communication dont ils ont besoin. Dès qu'Hydro Ottawa et l'employé auront déterminé les besoins, Hydro Ottawa collaborera avec l'employé pour déterminer les meilleures mesures d'adaptation.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
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	Hydro Ottawa a mis en place des Plans d'intervention individualisés en cas d'urgence et met à la disposition de ses employés un formulaire de demande d'aide en situation d'urgence. Ce dernier est disponible dans l'intranet de l'entreprise.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012

		<p>est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.</p> <p>(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.</p> <p>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.</p> <p>4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :</p> <p>a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation;</p> <p>b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen;</p> <p>c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.</p>	<p>Le formulaire de demande d'aide en situation d'urgence qui est à la disposition des employés a été révisé et mis à jour en 2021.</p>		
28	Plans d'adaptation individualisés et documentés	<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"> 1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne. 2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle. 3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, 	<p>Hydro Ottawa a créé et mis en place une politique et une procédure exhaustives qui traitent spécifiquement des exigences du <i>Code des droits de la personne de l'Ontario</i> et qui tiennent compte des pratiques exemplaires pour la gestion des maladies et des blessures non liées au travail. La politique a pour objectif de veiller à ce que toutes les parties prenantes favorisent un environnement qui soutient les employés blessés/malades et de préciser les responsabilités de chaque partie prenante chargée de fournir des mesures d'adaptation.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.</p> <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>	<p>Les éléments de l'article 28 sont clairement décrits et documentés grâce à la création d'un processus étape par étape (voir l'article 29).</p>		
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 mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail;</p>	<p>Hydro Ottawa a créé et mis en place un processus détaillé qui soutient la politique et la procédure de l'organisation (décrites à l'article 28). Ce processus a pour objectif de fournir une liste détaillée de tâches aux parties prenantes afin de les guider dans la manière de gérer les mesures d'adaptation. Au nombre des tâches, on retrouve la façon dont les mesures d'adaptation sont demandées, les documents justificatifs requis pour élaborer un</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

		<p>(b) documente le processus.</p> <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> <p>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.</p>	<p>plan d'adaptation, la manière de protéger le caractère privé et confidentiel de ces renseignements, les circonstances dans lesquelles des renseignements médicaux sont nécessaires et le but de tels renseignements ainsi que la fréquence à laquelle les plans individualisés doivent être révisés.</p>		
30	Gestion du rendement	<p>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.</p>	<p>Le programme de gestion du rendement d'Hydro Ottawa et les processus qui s'y rattachent tiennent compte des besoins en matière de mesures d'adaptation des employés handicapés.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
31	Perfectionnement et avancement professionnels	<p>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.</p>	<p>Les processus de perfectionnement et d'avancement professionnels d'Hydro Ottawa tiennent compte des besoins en matière de mesures d'adaptation des employés handicapés.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
32	Réaffectation	<p>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.</p>	<p>Les employés réaffectés sont informés des politiques de l'entreprise relativement aux mesures d'adaptation pour les employés handicapés par l'entremise d'un protocole d'entente, et ce, au moment de l'adoption de mesures d'adaptation permanentes.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

PARTIE IV – Normes pour la conception des espaces publics

33	Types de places de stationnement accessibles	<p>80.34 Les installations de stationnement hors voirie doivent offrir les deux types suivants de places de stationnement destinées aux personnes handicapées :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Type A, à savoir des places de stationnement plus larges, avec une largeur minimale de 3 400 mm, munies de panneaux indiquant qu'il s'agit de places de stationnement accessibles pour fourgonnettes. 2. Type B, à savoir des places de stationnement standard, avec une largeur minimale de 2 400 mm. <p>80.35 (1) Une allée accessible, c'est-à-dire un espace entre des places de stationnement permettant aux personnes handicapées de monter à bord d'un véhicule et d'en descendre, doit être prévue pour chaque place de stationnement destinée aux personnes handicapées qui est aménagée dans une installation de stationnement hors voirie.</p> <p>(2) Deux places de stationnement destinées aux personnes handicapées qui sont aménagées dans une installation de stationnement hors voirie peuvent partager une allée accessible. L'allée doit satisfaire aux exigences suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elle a une largeur minimale de 1 500 mm. 2. Elle couvre toute la longueur de la place de stationnement. 3. Elle comporte des lignes diagonales ayant des tons à contraste élevé afin de dissuader le stationnement là où le revêtement est fait d'asphalte, de béton ou d'un autre matériau dur. 	Aucune autre mesure requise.	Conforme	Juin 2019
----	--	--	------------------------------	----------	-----------

34	Comptoirs de service	<p>80.41 (1) L'aménagement de nouveaux comptoirs de service, y compris le remplacement de comptoirs de service existants, doit satisfaire aux exigences suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il doit y avoir au moins un comptoir de service adapté aux aides à la mobilité pour chaque type de service fourni. En cas de files d'attente et de comptoirs de service multiples, le comptoir accessible doit être clairement indiqué par la signalisation. 2. Si une seule file d'attente est prévue pour un ou plusieurs comptoirs de service, chaque comptoir doit être adapté aux aides à la mobilité. <p>(2) Le comptoir de service adapté aux aides à la mobilité doit satisfaire aux exigences suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La hauteur du dessus du comptoir permet à une personne assise dans une aide à la mobilité d'utiliser le comptoir. 2. Si une approche avant au comptoir est nécessaire, le dégagement prévu pour les genoux est suffisant pour une personne assise dans une aide à la mobilité. 3. La surface de plancher en face du comptoir est suffisamment libre pour permettre l'utilisation d'une aide à la mobilité. 	Aucune autre mesure requise.	Conforme	Juin 2019
35	Aires d'attente	<p>80.43 (1) Lors de l'aménagement ou du réaménagement d'une aire d'attente dotée d'un espace de sièges fixés au sol, au moins 3 % des nouveaux sièges doivent être accessibles. Il ne doit en aucun cas y avoir moins d'une place accessible.</p> <p>(2) Pour l'application du présent article, une place accessible est une place dans un espace de sièges où une personne utilisant une aide à la mobilité peut attendre.</p>	<p>Aucune autre mesure requise.</p> <p>Les sièges ne sont pas fixés au sol dans l'aire d'attente.</p>	Conforme	Juin 2019

36	Entretien des éléments accessibles	Les organisations assujetties, à l'exception des petites organisations, veillent à ce que leurs plans d'accessibilité pluriannuels comprennent ce qui suit : les consignes d'entretien préventif et d'urgence des éléments accessibles dans les espaces publics qu'exige la présente partie; les mesures prévues pour faire face aux perturbations temporaires résultant du non-fonctionnement des éléments accessibles qu'exige la présente partie.	Hydro Ottawa dispose de procédures d'entretien préventif et d'urgence ainsi que de mesures conçues pour faire face aux perturbations temporaires résultant du non-fonctionnement des éléments accessibles.	Conforme	Juin 2019
----	------------------------------------	--	--	----------	-----------