
ACCESSIBILITÉ DU LIEU DE TRAVAIL

I. OBJECTIF

APCA s'engage à traiter tous les individus de façon à leur permettre de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons en l'intégration et en l'égalité des chances. Nous nous engageons à satisfaire aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, et le ferons en évitant ou en éliminant les obstacles à l'accessibilité et en répondant aux exigences en la matière, conformément à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (« LAPHO »).

APCA s'assurera que les exigences en matière d'accessibilité, en vertu de la LAPHO, sont respectées et conformes aux pratiques en milieu de travail, et à toutes les politiques, procédures et processus nouveaux et existants. Toute politique d'APCA ne respectant pas et n'encourageant pas la dignité et l'indépendance des personnes handicapées sera modifiée ou retirée.

La présente politique et le plan de la LAPHO doivent être disponibles sur demande et présentés sous un format qui tient compte de l'invalidité du demandeur.

II. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés d'Astellas Pharma

Canada, Inc. Elle aborde les éléments suivants :

A. Renseignements accessibles sur les situations d'urgence

B. Formation

C. Renseignements et communications

D. Emploi

1. Embauche
2. Plan individuel d'accommodement
3. Gestion du rendement
4. Accommodement pour le retour au travail

III. DÉFINITIONS

Terme	Définition
Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) :	Une loi adoptée par l'organe législatif de l'Ontario en 2005, dont le but était de développer, de mettre en œuvre et d'appliquer les normes sur l'accessibilité afin d'assurer celle des personnes handicapées de l'Ontario aux services à la clientèle, aux renseignements et à la communication, à l'emploi, au transport et au milieu bâti, au 1 ^{er} janvier 2025 ou avant.

Plan de la LAPHO :	Un plan d'accessibilité pluriannuel qui expose les grandes lignes des mesures planifiées actuelles et continues d'Astellas Pharma Canada, Inc. en vue de garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées.
Invalidité :	Aux fins de la présente politique, les invalidités comprennent les incapacités physiques (par ex. la cécité), les troubles de l'apprentissage (par ex. la dyslexie) ou de la croissance, la déficience intellectuelle (par ex. le syndrome de Down) ou les problèmes de santé mentale (par ex. l'anxiété).

IV. POLITIQUE

A. Renseignements accessibles sur les situations d'urgence

APCA veille à apporter à ses consommateurs et clients des renseignements sur les situations d'urgence mis à la disposition du public dans un format accessible et/ou sur un support de communication adapté sur demande. APCA fournit également des renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence aux employés qui, pour des raisons liées à leur invalidité, ont besoin de ces informations.

B. Formation

APCA offrira une formation aux employés et volontaires établis en Ontario, aux personnes participant à l'élaboration et à l'approbation de politiques d'ACPA et à d'autres membres du personnel au besoin, sur la *Norme d'accessibilité intégrée* de la LAPHO et sur le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, en ce qui concerne les personnes handicapées. APCA veillera à ce qu'une formation soit fournie de façon continue sur tous les changements apportés aux politiques concernées.

La formation sera adaptée aux fonctions exercées par l'individu. Elle sera offerte dès que possible après qu'un individu a commencé à travailler, à faire du bénévolat ou à fournir des services requérant la formation.

APCA gardera et entretiendra un dossier de la formation assurée, y compris les dates et le nombre de personnes auxquelles la formation a été dispensée.

C. Renseignements et communications

APCA s'engage à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière de communication. Toutes les demandes d'information publique et/ou les demandes de renseignements généraux seront traitées en temps opportun, dans un format accessible et/ou sur un support de communication, selon les besoins. Nous nous concerterons avec les personnes handicapées en vue de définir leurs besoins en matière d'information et de communication, selon les demandes et besoins.

Le processus de rétroaction d'APCA permet aux personnes handicapées de fournir des retours d'une manière qui répond à leurs besoins spécifiques. APCA fera en sorte d'apporter des réponses aux rétroactions dans un format accessible et/ou sur un support de communication pertinent.

De plus amples renseignements sur l'engagement d'APCA en matière d'accessibilité aux services à la clientèle peuvent être consultés dans la politique d'accessibilité pour les services à la clientèle.

D. Emploi

1. Embauche

APCA veille à appliquer des pratiques équitables d'accessibilité à l'emploi et s'assurera que les politiques, procédures et processus de recrutement nouveaux et existants sont conformes à la législation applicable.

2. Plan individuel d'accommodement

APCA s'assurera que toute personne handicapée, émettant une demande à l'intention des ressources humaines, recevra des renseignements dans un format accessible ou sur un support de communication destiné à l'employé.

Les renseignements aux fins de la présente politique comprennent : (a) les informations nécessaires à un employé afin qu'il accomplisse les fonctions pour lesquelles il a été engagé; et (b) tout autre renseignement général transmis aux employés en milieu de travail.

3. Gestion du rendement

APCA s'assurera que les besoins des employés handicapés en matière d'accessibilité sont pris en considération tout au long des processus de redéploiement, de perfectionnement de carrière et de gestion du rendement d'APCA.

4. Accommodement pour le retour au travail

APCA veille à réintégrer les employés qui se sont absents du milieu professionnel à la première occasion. À cette fin, APCA a élaboré le procédé pour le retour au travail suivant :

- Un employé émettant une demande de retour au travail après une période d'invalidité sera réintégré (avec ou sans accommodement, le cas échéant) à la première occasion;

- APCA se réserve le droit de demander à un employé de fournir des renseignements médicaux objectifs confirmant sa capacité à retourner travailler;
- APCA mettra en œuvre sa politique sur le plan individuel d'accommodement pour chaque employé nécessitant des accommodements à son retour au travail; et
- APCA permettra à l'employé d'apporter des commentaires sur son plan de retour au travail, sous réserve en tout temps du droit d'APCA à demander des renseignements médicaux objectifs soutenant une demande particulière.

5. Respect de la vie privée

APCA respectera la vie privée des employés et veillera à ce que les renseignements personnels soient protégés en ce qui a trait à l'accessibilité du milieu de travail.

V. RÉFÉRENCES

Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario -
Règlement de l'Ontario 429/07 sur le Code des droits de la personne de
l'Ontario, L.R.O. 1990
Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle

VI. ANNEXES

- 1 Plan sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario - Octobre 2014
- 2 Historique de révision du document

Annexe 1

Plan sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario - Octobre 2014

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel expose les grandes lignes des mesures planifiées actuelles et continues d'Astellas Pharma Canada, Inc. (« APCA ») visant à garantir une égalité des chances pour les personnes handicapées.

Ce plan sera passé en revue une fois tous les trois ans. Un examen sera mené plus souvent en cas de modifications législatives ou de changements apportés à l'emploi ou au milieu de travail nécessitant une révision antérieure.

Les individus peuvent demander une copie du présent plan à tout moment dans un format ou sur un support de communication qui répond à leurs besoins.

Renseignements accessibles sur les situations d'urgence

APCA veille à apporter à ses consommateurs et clients des renseignements sur les situations d'urgence mis à la disposition du public dans un format accessible et/ou sur un support de communication adapté sur demande. APCA fournit des renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence aux employés qui, pour des raisons liées à leur invalidité, ont besoin de ces informations. Les informations inhérentes aux renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence sont apportées aux nouveaux employés durant le processus d'intégration.

Formation

APCA offrira une formation aux employés et volontaires établis en Ontario, aux personnes participant à l'élaboration et à l'approbation des politiques d'APCA et à d'autres membres du personnel au besoin, sur la *Norme d'accessibilité intégrée de la LAPHO* et sur le *Code des droits de la personne de l'Ontario* en ce qui concerne les personnes handicapées.

APCA prendra les mesures suivantes afin de s'assurer que les employés disposent de la formation requise pour appliquer les lois en matière d'accessibilité de l'Ontario avant le **1^{er} janvier 2015** :

- En novembre 2014 au plus tard, un membre du service des ressources humaines débutera le processus d'élaboration de programmes de formation adaptés sur la LAPHO et sa norme d'accessibilité intégrée. De la même manière, cette personne passera en revue et actualisera les programmes de formation existants sur le Code des droits de la personne de l'Ontario en ce qui a trait aux personnes handicapées.
- APCA commencera à fournir la formation susmentionnée dès que possible, et dans tous les cas avant décembre 2014, afin de garantir que tous les employés établis en Ontario auront reçu la formation adéquate avant le **1^{er} janvier 2015**.
- APCA veillera à ce qu'une formation soit fournie de façon continue sur tous les changements apportés aux politiques concernées.

Renseignements et communications

APCA s'engage à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière de communication. Nous nous concerterons avec les personnes handicapées en vue de définir leurs besoins en matière d'information et de communication, selon les demandes et besoins.

1. Sites Web nouveaux et existants

APCA est consciente qu'à compter du **1er janvier 2014**, elle a le devoir de s'assurer que les sites Web nouveaux et existants satisfont aux normes d'accessibilité prévues par la *LAPHO*. Aux fins de la présente politique, un « nouveau site Web » est défini comme suit :

- a) un site Web avec un nouveau nom de domaine, ou
- b) un site Web avec un nom de domaine existant soumis à un important rafraîchissement (par ex. plus de 50 % de son contenu est actualisé, par soutien thématique ou technologique),

qui est créé ou rafraîchi au **1^{er} janvier 2014** ou après.

Obligations supplémentaires d'APCA :

- APCA a déjà informé ses services Marketing, Technologies de l'information (TI) et Communications de la nécessité de conformer tous les nouveaux sites Web et leurs contenus à WCAG 2.0, niveau A, et continuera à travailler en étroite collaboration avec ces services afin de garantir que tous les nouveaux sites Web et leurs contenus respectent cette norme.
- APCA s'assurera que les sites Web existants et les contenus se conformeront à WCAG 2.0, niveau AA d'ici au **1^{er} janvier 2021** et élaborera des calendriers afin de faciliter la conversion de sites Web existants et de leurs contenus.

2. Processus de rétroaction

APCA prendra les mesures suivantes pour s'assurer que les processus de rétroaction existants sont accessibles aux personnes handicapées sur demande avant le **1^{er} janvier 2015** :

- APCA dispose actuellement d'un programme de rétroaction à l'usage du public exposé dans la politique d'accessibilité pour les services à la clientèle. Autrement, les individus peuvent apporter des rétroactions d'une façon qui répond à leurs besoins spécifiques.

- Sur demande et en temps opportun, APCA fournira un format accessible et/ou un support de communication permettant à une personne handicapée d'apporter des rétroactions.
- Sur demande et en temps opportun, APCA fera en sorte de fournir ses réponses aux rétroactions dans un format accessible et/ou à l'aide de supports de communication pertinents.

3. Renseignements accessibles au public

APCA prendra les mesures suivantes pour s'assurer que tous les renseignements mis à la disposition du public sont accessibles aux personnes handicapées sur demande avant le **1^{er} janvier 2016** :

- APCA passera en revue ses processus existants visant à fournir des renseignements au public, afin de garantir que les personnes handicapées puissent également recevoir ces informations de la façon qui répond à leurs besoins particuliers.
- Sur demande et en temps opportun, APCA fournira un format accessible et/ou un support de communication afin de permettre à une personne handicapée de recevoir des renseignements accessibles au public.
- Les informations demandées seront apportées en temps opportun en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne en raison de son invalidité, et à un coût n'excédant pas le tarif habituel appliqué à d'autres personnes.
- APCA se concertera avec le demandeur afin de définir la pertinence du format accessible ou du support de communication demandé.

Emploi

APCA s'engage à adopter des pratiques équitables d'accessibilité à l'emploi et à introduire toutes les pratiques énoncées ci-dessous avant le **1^{er} janvier 2016** :

- APCA s'assurera que tout employé handicapé, émettant une demande aux ressources humaines, recevra des renseignements dans un format accessible ou sur un support de communication destiné à l'employé. Les renseignements aux fins de la présente politique comprennent : (a) les informations nécessaires à un employé afin qu'il accomplisse les fonctions pour lesquelles il a été engagé; et (b) tout autre renseignement général transmis aux employés en milieu de travail.
- APCA s'engage en outre à effectuer toutes les révisions nécessaires des politiques existantes, à créer de nouvelles politiques, le cas échéant, et à revoir les modèles de document si besoin (par ex. pour les avis d'emplois vacants, les lettres d'offre, etc.) au cours de l'année 2015 en vue de garantir que les pratiques énoncées ci-dessous seront mises en place avant le **1^{er} janvier 2016**.

1. Recrutement et embauche

En plus de son objectif visant à créer un milieu de travail inclusif, APCA prendra les mesures suivantes concernant ses processus d'embauche, d'évaluation et de recrutement :

- APCA passera en revue et, si nécessaire, modifiera les politiques, procédures et processus de recrutement existants.
- APCA veillera à ce que son site Web et tout avis d'emploi vacant précisent que des mesures d'accommodement sont disponibles pour les candidats handicapés durant les processus d'entrevue/évaluation et de recrutement.
- APCA formera son personnel concerné dans le recrutement et l'embauche afin d'informer verbalement les candidats, au moment où une entrevue leur est proposée ou durant d'autres processus d'évaluation, que des mesures d'accommodement sont disponibles pour les candidats handicapés lors de ces processus.
- Si un candidat demande un accommodement, APCA se concertera avec ce dernier afin de définir la mesure d'accommodement appropriée.
- APCA intégrera, dans les lettres d'offre rédigées à l'intention de candidats retenus, un avis sur ses politiques concernant les mesures d'accommodement offertes aux employés handicapés ainsi que des renseignements permettant de savoir où et comment obtenir des copies de ces politiques, y compris en formats accessibles.

2. Plan individuel d'accommodement

APCA prendra les mesures suivantes pour élaborer et mettre en place un processus pour l'élaboration de plans individuels d'accommodement et de plans pour le retour au travail, pour les employés s'étant absentes en raison d'une invalidité :

- APCA passera en revue et, si nécessaire, modifiera ses politiques, procédures et processus existants concernant les mesures d'accommodement à l'intention des employés handicapés et garantissant un retour sécurisé au travail pour ces derniers.
- En particulier, APCA modifiera ses politiques existantes afin de garantir qu'elles permettent la création et l'utilisation de plans individuels d'accommodement dans les processus d'accommodement et de retour au travail.
- APCA veillera à ce que le processus pour l'élaboration de plans individuels d'accommodement comprend :
 - a) La façon dont l'employé demandant un accommodement peut participer à l'élaboration du plan;

- b) Les moyens par lesquels l'employé est évalué individuellement;
- c) La manière dont APCA peut demander un examen médical indépendant afin de faciliter le processus d'accommodement;
- d) Les mesures mises en place pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé;
- e) La fréquence à laquelle les plans individuels d'accommodement seront passés en revue et actualisés et la façon dont cela sera effectué;
- f) La manière dont l'employé recevra les raisons du refus si un plan individuel d'accommodement est rejeté; et
- g) Les moyens de fournir un plan individuel d'accommodement dans un format qui prend en compte les besoins en matière d'accessibilité de l'employé.

3. Gestion du rendement

APCA prendra les mesures suivantes afin de s'assurer que les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés sont pris en compte si APCA utilise des processus de redéploiement, de perfectionnement de carrière et de gestion du rendement :

- APCA passera en revue, et si nécessaire, modifiera les politiques, procédures et pratiques existantes concernant la gestion du rendement, le perfectionnement de carrière et le redéploiement.
- APCA tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés et, le cas échéant, de leurs plans individuels d'accommodement, dans les évaluations de rendement.
- APCA prendra en compte les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés lors de l'octroi d'avancement et de perfectionnement de carrière à ses employés handicapés, y compris la notification de la capacité à fournir des accommodements dans les avis internes d'emplois vacants.
- APCA tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés lors du redéploiement d'employés, puisque cette condition est comprise dans la LAPHO.

4. Accommodement pour le retour au travail

Afin de soutenir le retour au travail d'employés, avec ou sans accommodement, APCA a élaboré le procédé suivant :

- Un employé émettant une demande pour retourner travailler après une période d'invalidité sera réintégré (avec ou sans accommodement, le cas échéant) à la première occasion;

- APCA se réserve le droit de demander à un employé de fournir des renseignements médicaux objectifs confirmant sa capacité à retourner travailler;
- APCA mettra en œuvre sa politique sur le plan individuel d'accommodement pour chaque employé nécessitant des accommodements à son retour au travail; et
- APCA permettra à l'employé d'apporter des commentaires sur son plan de retour au travail, sous réserve en tout temps du droit d'APCA à demander des renseignements médicaux objectifs soutenant une demande particulière.

Renseignements supplémentaires

Pour de plus amples renseignements sur le présent plan d'accessibilité, ou pour obtenir ce document dans un format accessible, veuillez communiquer avec le service des ressources humaines.

Annexe 2**Historique de révision du document**

Version n°	Date d'entrée en	Résumé des modifications
1	1 ^{er} décembre 2014	Nouvelle politique.