

Stimuler la résilience au travail

Comprendre les exigences de la Loi
sur l'accessibilité pour les personnes
handicapées de l'Ontario (LAPHO)



Table des matières

1. Sommaire	5
2. Aperçu des normes d'accessibilité de la LAPHO.....	7
2.1 LAPHO : Aperçu des principales normes.....	7
3. Normes d'emploi en vertu de la LAPHO	10
3.1 Recrutement et embauche.....	10
3.2 Plans d'adaptation individualisés	12
3.3 Information et communications accessibles en milieu de travail	12
3.4 Gestion du rendement et avancement professionnel.....	13
4. Mise en œuvre de la LAPHO dans votre organisation	14
4.1 Évaluation et planification	14
4.2 Politiques et plans en matière d'accessibilité.....	15
4.3 Formation	16
5. Suivi et rapports	17
5.1 Rapport de conformité en matière d'accessibilité	17
5.2 Questions fréquentes concernant le rapport de conformité à la LAPHO ...	18
5.3 Étapes vers la conformité.....	19
5.4 Ressources et soutien.....	20
6. Remerciements.....	21
7. Partenaires	21

Annexe A : Exemple de politique en matière d'accessibilité	22
Introduction	22
Objectif	22
Portée	22
Énoncés de politique	22
Engagement	23

BioTalent Canada

BioTalent Canada soutient les gens derrière la science essentielle. Reconnue comme la source incontournable de renseignements sur le marché du travail, BioTalent Canada guide les intervenants de la bioéconomie avec des données factuelles et des normes axées sur l'industrie. BioTalent Canada s'efforce de catalyser l'intelligence en bioéconomie, de combler le fossé entre les talents prêts à l'emploi et les employeurs et d'assurer l'agilité, la résilience et la durabilité de l'un des secteurs les plus vitaux du Canada.

Pour obtenir de plus amples renseignements, allez à [BioTalent.ca](https://www.biotalent.ca).

© 2024. BioTalent CanadaMD, The PetriDishMD, BiocompatibilitéMD et BioFin prêtMD sont des marques déposées de BioTalent Canada. BioTalentMC, Bourse I.D.É.A.L.MC et Employeur Bioscience I.D.É.A.L. sont des marques de commerce de BioTalent Canada.

Remarque : le présent document utilise le langage épicène le plus souvent possible, mais parfois le masculin seulement pour alléger la lecture. Toutefois, il tente d'introduire le genre féminin lorsque le contexte s'y prête dans un souci d'équité.



1. Sommaire

Avec une main-d'œuvre de plus en plus vieillissante et un nombre croissant de personnes au Canada qui s'identifient comme ayant une ou plusieurs incapacités, l'accessibilité est devenue l'un des fondements d'un milieu de travail inclusif et équitable. La bioéconomie canadienne est toujours à la recherche de personnes hautement qualifiées et spécialisées et ne peut courir le risque de perdre des talents en raison d'un manque d'accessibilité dans les milieux de travail.

Le présent guide souligne l'importance de l'accessibilité dans la bioéconomie en Ontario, en particulier dans le cadre de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). Garantir l'accessibilité n'est pas seulement une obligation légale, mais aussi un impératif moral qui améliore la diversité et la productivité en instaurant un milieu dans lequel tous les employés, quelles que soient leurs capacités, peuvent contribuer efficacement.

Ce guide met en évidence les éléments clés de la Loi en mettant l'accent sur les normes en matière d'emploi. Il fournit une compréhension de haut niveau des exigences de la Loi, de même qu'une compréhension plus détaillée des normes auxquelles les entreprises de la bioéconomie doivent se conformer et des rapports qu'elles devront produire. En mettant l'accent sur les normes en matière d'emploi, il vise à aider les employeurs de la bioéconomie à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui comprennent l'accessibilité, des milieux de travail adaptés et des possibilités d'avancement pour les personnes handicapées. Il vise aussi à leur fournir l'information et les ressources nécessaires pour garantir que leurs rapports seront conformes aux exigences de la LAPHO.

Qui doit se conformer à la LAPHO? Toutes les organisations en Ontario qui comptent au moins un employé sont tenues de se conformer aux exigences de la LAPHO. Cela s'applique aux entreprises privées et publiques et couvre tous les secteurs d'activités, y compris la bioéconomie.





2. Aperçu des normes d'accessibilité de la LAPHO

2.1 LAPHO : Aperçu des principales normes

La Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), promulguée en 2005, prescrit l'élaboration et l'application de normes pour rendre l'Ontario plus accessible d'ici 2025. Selon la Loi, une norme d'accessibilité s'applique uniquement à une personne ou à une organisation qui :

- a) fournit des biens, des services ou des installations;
- b) emploie des personnes en Ontario;
- c) offre des logements;
- d) est le propriétaire ou l'occupant d'un bâtiment, d'une construction ou d'un local; ou
- e) se livre à une entreprise, à une activité ou à une exploitation prescrite ou répond aux autres exigences prescrites¹.

Il existe actuellement cinq normes d'accessibilité en vertu de la LAPHO. Elles couvrent :

- Le service à la clientèle
- L'information et les communications
- L'emploi
- Le transport
- La conception des espaces publics

Le présent document-ressource se concentre principalement sur les normes en matière d'emploi, car elles jouent un rôle important pour vous aider à promouvoir des pratiques d'embauche qui incluent l'accessibilité, des milieux de travail adaptés et des possibilités d'avancement pour les employés handicapés dans la bioéconomie ontarienne. De plus, il approfondit les exigences en matière de

¹ <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>

rapports pour que votre organisation demeure conforme à la LAPHO, garantissant ainsi la transparence et la responsabilité dans vos initiatives d'accessibilité.

Le tableau ci-dessous résume les cinq normes de la LAPHO.

TABLEAU 1 : Exigences relatives aux normes de la LAPHO

Norme LAPHO	Exigences
<p>Service à la clientèle</p> <p>Exige des organisations qu'elles offrent un service à la clientèle accessible aux personnes handicapées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Former le personnel sur la façon d'interagir avec les personnes vivant avec différents types de déficiences. • Autoriser l'utilisation d'animaux d'assistance et de personnes de soutien dans les zones accessibles au public. • Mettre en œuvre un processus pour recevoir et répondre aux commentaires sur l'accessibilité des services. • Assurer que des politiques et des procédures concernant la fourniture de biens et de services aux personnes handicapées soient en place.
<p>Information et communications</p> <p>Assurer que l'information et les communications sont accessibles aux personnes handicapées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des formats et des supports de communication accessibles sur demande. • Rendre les sites Web et le contenu accessibles. • Veiller à ce que les mesures et les plans d'urgence, de même que l'information sur la sécurité publique, soient offerts dans des formats accessibles. • Informer le public de la disponibilité des formats et des supports de communication accessibles.
<p>Emploi</p> <p>Veiller à ce que les entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer que les candidats savent que des mesures d'adaptation sont possibles à toutes les étapes du processus de recrutement.

Norme LAPHO	Exigences
ontariennes comptant au moins un employé aient des pratiques d'emploi justes et accessibles.	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et mettre en œuvre des plans d'adaptation pour chaque employé et des processus de retour au travail pour les employés handicapés. • Veiller à ce que les processus de gestion du rendement et d'avancement professionnel tiennent compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés. • Fournir des formats et des supports de communication accessibles pour tout renseignement concernant l'emploi ou la formation.
<p>Transport</p> <p>Rendre les services de transport accessibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer que les fournisseurs de services de transport conventionnels et spécialisés respectent les normes techniques et opérationnelles spécifiques. • Offrir de l'information et des installations de transport en commun accessibles.
<p>Conception des espaces publics</p> <p>Assurer que les espaces publics sont accessibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre accessibles les espaces publics nouveaux ou réaménagés, y compris les espaces de restauration publics extérieurs, les voies de circulation extérieures, le stationnement et les éléments liés aux services tels que les comptoirs et les aires d'attente. • Assurer que l'entretien et la restauration des espaces publics accessibles soient effectués afin de préserver les caractéristiques d'accessibilité.



3. Normes d'emploi en vertu de la LAPHO

Les normes d'emploi ont été mises en œuvre pour garantir que les personnes handicapées ne sont négligées à aucune étape du cycle de vie de l'employé. Elles peuvent également vous aider à attirer et à mobiliser des candidats qualifiés qui, autrement, auraient pu être refusés en raison de préjugés et de stéréotypes concernant les personnes handicapées.

3.1 Recrutement et embauche

En vertu de la LAPHO, vous devez assurer que votre processus de recrutement comprend l'accessibilité pour les personnes handicapées, notamment en ce qui concerne ce qui suit :

- **Offres d'emploi** : indiquez clairement dans les offres d'emploi que des accommodements sont possibles pour les personnes handicapées. Celles-ci sauront que l'organisation s'engage dès le départ en faveur de l'accessibilité et que les descriptions de poste sont rédigées dans un langage inclusif (voir le tableau 2 ci-après pour des exemples).
- **Processus de candidature** : offrez des formats et des supports de communication accessibles et des accommodements aux personnes candidates, sur demande. Il peut s'agir de proposer des formulaires en gros caractères, en braille ou dans un format électronique convivial.
- **Tests et entrevues** : offrez des accommodements pour les tests et les entrevues afin de garantir que les candidats handicapés peuvent participer efficacement. De tels mesures peuvent comprendre un interprète en langue des signes, une salle d'entrevue accessible, une entrevue virtuelle ou des durées et des formats prolongés pour des tests d'évaluation propres à l'emploi.
- **Offres d'emploi** : expliquez les politiques d'accommodement aux candidats choisis au moment de l'offre d'emploi et fournissez les renseignements pour garantir que les accommodements requis seront effectués avant leur date d'entrée en fonction.

TABLEAU 2 : Langage discriminatoire ou inclusif dans les descriptions de poste

Langage discriminatoire	Langage inclusif
Marcher dans le laboratoire pour vérifier que les produits expérimentaux sont correctement stockés.	Vérifier que les produits expérimentaux sont correctement stockés.
Parler régulièrement aux employés pour leur fournir de la rétroaction..	Communiquer régulièrement avec les employés pour leur fournir de la rétroaction.
Taper avec précision les renseignements dans les journaux, les formulaires et les autres documents requis.	Entrer avec précision les renseignements dans les journaux, les formulaires et les autres documents requis.

Le gouvernement de l'Ontario offre de nombreux outils pour aider les entreprises à accommoder les personnes handicapées pendant le processus de recrutement. Cette [liste de contrôle pour un processus de recrutement accessible](#) constitue un exemple de ressources offertes à tous les employeurs de l'Ontario.

3.2 Plans d'adaptation individualisés

Les organisations du secteur public, du secteur privé et les organismes à but non lucratif comptant 50 employés ou plus doivent concevoir un processus décrivant tous les accommodements dont les employés handicapés ont besoin pour rendre leur emploi accessible.² Ces plans devraient comprendre ce qui suit.

- **Besoins d'accommodement de l'employé** : documenter les besoins de la personne en fonction de sa déficience garantit que les employés handicapés seront accommodés d'une manière qui respecte leur dignité et prend en compte les besoins de chacun.
- **Accommodements à fournir** : décrire les mesures à mettre en œuvre pour répondre aux besoins de l'employé garantit la responsabilisation et démontre l'engagement de l'organisation à fournir les accommodements requis.
- **Fréquence des révisions du plan en vue d'une mise à jour** : établir un calendrier régulier de révision des plans d'adaptation permet de les mettre à jour et de garantir qu'ils restent pertinents et répondent aux besoins des employés.
- **Participation de l'employé et des experts concernés** : assurer que l'employé participe à la conception de son plan d'adaptation est essentiel. Solliciter l'opinion et les suggestions des personnes pour qui le plan est conçu reste le meilleur moyen de garantir que votre entreprise respecte les exigences. Au besoin, sollicitez les conseils d'experts médicaux ou d'experts en accessibilité pour assurer que les plans sont à la fois complets et appropriés.

3.3 Information et communications accessibles en milieu de travail

Vous devez assurer que toute l'information concernant le milieu de travail est accessible aux employés handicapés. Ceci comprend :

- **Les politiques et les procédures** : toutes les politiques et les procédures relatives au milieu de travail doivent être disponibles dans des formats accessibles, ce qui signifie d'offrir des

² <https://aoda.ca/individual-accommodation-plans-in-ontario-workplaces/> (en anglais seulement)

solutions diverses pour accéder au contenu des documents écrits ou visuels afin que les personnes qui ont des difficultés de lecture puissent en prendre connaissance.

- **Le matériel de formation** : le matériel de formation doit être fourni dans des formats accessibles par tous les employés. Cela peut comprendre du texte de remplacement pour décrire une image lorsque le contenu est lu à haute voix à des personnes utilisant des lecteurs d'écran, de la simulation pour aider à illustrer ou à appliquer des éléments difficiles et divers logiciels ou programmes pouvant faciliter l'apprentissage. D'autres exemples incluent les sous-titres pour les sessions de formation préenregistrées ou diffusées en direct; et la conception d'un plan de cours et son accessibilité aux participants qui en ont besoin.
- **Les interventions d'urgence** : les renseignements et les procédures sur les interventions d'urgence doivent être accessibles. Cela peut comprendre des plans d'urgence et des procédures de sécurité en laboratoire dans des formats accessibles, de même que des exercices d'évacuation tenant compte des limitations des employés handicapés.

3.4 Gestion du rendement et avancement professionnel

La LAPHO exige que les processus de gestion du rendement, de même que de perfectionnement et d'avancement professionnels tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés. Cela signifie :

- **Adapter le processus de gestion du rendement** : adaptez le processus d'évaluation du rendement pour répondre aux besoins liés aux incapacités, comme du temps additionnel ou des formats de remplacement pour les évaluations du rendement.
- **Assurer d'offrir des possibilités d'avancement professionnel accessibles** : offrez des programmes de formation et de perfectionnement dans des formats et des lieux accessibles. À titre d'exemple, si un employé ayant un handicap physique se voit proposer un programme de perfectionnement à l'extérieur des lieux habituels, vérifier que cet endroit est accessible pour cette personne.
- **Fournir le soutien nécessaire** : assurez-vous que les personnes handicapées peuvent accéder à des programmes de mentorat, à du matériel de formation et à des séances de planification de carrière adaptées pour soutenir leur avancement professionnel.



4. Mise en œuvre de la LAPHO dans votre organisation

4.1 Évaluation et planification

La première étape pour atteindre la conformité à la LAPHO commence par l'évaluation des pratiques en cours et la détermination des obstacles potentiels.

Cela peut comprendre ce qui suit :

- **Effectuer une vérification de l'accessibilité** : évaluez à la fois les conditions physiques et numériques pour déterminer les lacunes en matière d'accessibilité. À titre d'exemple, vous devez vérifier si vos laboratoires peuvent recevoir des employés ayant besoin d'un appareil d'aide à la mobilité et si vos employés ont accès à des lecteurs d'écran compatibles et savent les utiliser.
- **Consulter les employés handicapés** : obtenir de la rétroaction des employés handicapés est un élément clé du processus d'évaluation et de planification. Une consultation directe avec ces employés vous permet de mieux comprendre leurs besoins et leurs défis. Cette approche garantit que les solutions sont adaptées efficacement pour répondre à la fois aux besoins des employés et aux impératifs de l'organisation. À titre d'exemple, demandez à un employé handicapé de participer au processus de test et de prise de décision concernant l'achat ou le développement d'outils pour soutenir l'accessibilité.
- **Concevoir un plan d'action** : une fois déterminés les défis, les lacunes et les besoins, préparez un plan d'action détaillé pour aider votre organisation à demeurer conforme, responsable et accessible.

4.2 Politiques et plans en matière d'accessibilité

Vous devez élaborer des politiques, des procédures et des plans qui soutiennent l'accessibilité. Cela peut comprendre :

- **Élaborer des politiques en matière d'accessibilité** : en Ontario, les entreprises et les organismes à but non lucratif doivent élaborer et mettre en œuvre des politiques en matière d'accessibilité. Ces politiques doivent décrire clairement l'engagement de l'organisation à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière d'accessibilité. Bien que les petites entreprises – et elles sont nombreuses dans la bioéconomie – ne soient pas obligées d'adopter formellement de telles politiques, il est conseillé de le faire. Cependant, les entreprises de plus de 50 employés doivent élaborer des politiques écrites pour demeurer conformes à la LAPHO³. (Vous trouverez à l'annexe A un exemple de politique en matière d'accessibilité.)
- **Concevoir des procédures d'accommodements** : favoriser l'inclusion dans le milieu de travail exige de concevoir des procédures claires et accessibles pour les employés qui ont besoin d'accommodements. Des lignes directrices simples sur la façon de formuler une demande et la mise en œuvre des mesures d'adaptation faciliteront le processus pour les employés et amélioreront l'inclusion dans toute l'organisation.
- **Préparer un plan d'accessibilité pluriannuel** : les grandes organisations (plus de 50 employés) doivent élaborer, puis réévaluer et mettre à jour un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit les stratégies visant à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accessibilité. Le cas échéant, ce plan doit être affiché sur le site Web de l'organisation et fourni dans un format accessible. Le site Web du gouvernement de l'Ontario propose de nombreuses [ressources pour aider les organisations à concevoir leur plan pluriannuel](#), notamment un modèle de plan pluriannuel.
- **Effectuer régulièrement des révisions et des mises à jour** : pour demeurer conformes, vous devez réviser régulièrement vos politiques, vos procédures et vos plans et les mettre à jour au besoin.

³ <https://www.ontario.ca/fr/page/guide-pour-lindustrie-se-conformer-aux-normes-daccessibilite>

4.3 Formation

La mise en œuvre d'un programme de formation complet pour tous les employés est essentielle pour assurer que tous les membres de votre organisation comprennent leurs rôles et leurs responsabilités en vertu de la LAPHO. Les programmes de formation doivent couvrir les principes fondamentaux de l'accessibilité, notamment les normes de la LAPHO qui s'appliquent à votre organisation, et se concentrer sur les compétences pratiques facilitant l'interaction et la communication avec des personnes ayant des déficiences diverses.

- **Exigences et normes de la LAPHO** : il est essentiel de sensibiliser les employés aux exigences légales et aux normes spécifiques qu'ils doivent respecter. À titre d'exemple, des responsables du recrutement qui n'ont pas suivi la formation sur les normes d'emploi de la LAPHO peuvent négliger l'importance de l'inclusion des personnes handicapées dans les descriptions de poste. Les gestionnaires responsables de l'embauche qui ont suivi la formation sur les normes et les exigences de la LAPHO peuvent éviter ces erreurs pouvant conduire à des offres d'emploi qui génèrent, par mégarde, des obstacles pour les personnes handicapées.
- **Interactions avec les personnes handicapées** : offrir des séances de sensibilisation à la situation des personnes handicapées joue un rôle essentiel pour favoriser un milieu de travail inclusif et assurer la conformité aux normes de la LAPHO. Cependant, pour réellement sensibiliser les gens et démystifier les mythes associés aux déficiences, il est essentiel d'intégrer des interactions avec des personnes qui ont vécu des expériences avec un handicap. Côté des personnes qui vivent avec une déficience aide les employés à développer une réelle empathie et une profonde compréhension. Cette proximité enrichit la formation et la rend plus efficace en éliminant les stéréotypes et les idées fausses. Grâce à cette sensibilité accrue découlant de ces interactions significatives, les employés contribuent à l'instauration d'un milieu de travail non seulement inclusif, mais aussi authentiquement solidaire et conforme aux normes de la LAPHO.
- **Responsables des accommodements** : il est essentiel que toute personne chargée de répondre aux demandes d'accommodement au sein d'une organisation reçoive une formation appropriée. Formez les gestionnaires et le personnel des RH sur les procédures d'accommodements pour qu'ils comprennent les exigences légales et les meilleures pratiques. Cette formation leur permettra de traiter les demandes de manière efficace, équitable et conforme à la réglementation. Une formation adéquate aide également à prévenir les malentendus afin que les accommodements soient fournis de manière cohérente et efficace dans toute l'organisation.



5. Suivi et rapports

Un suivi efficace et la production de rapports constituent des éléments cruciaux des exigences de conformité à la LAPHO. Ils assurent que les organisations respectent les normes requises, mais aussi qu'elles améliorent continuellement leurs pratiques en matière d'accessibilité. Un suivi régulier peut aider les organisations à déterminer les lacunes ou les domaines qui requièrent des améliorations, tandis que la production de rapports assure la responsabilisation et la transparence.

Les entreprises et les organismes à but non lucratif de l'Ontario doivent tous, à l'exception des organisations comptant moins de 20 employés, remettre un rapport de conformité en matière d'accessibilité tous les trois ans. Les organisations du secteur public doivent remettre un rapport tous les deux ans⁴. Le rapport de conformité en matière d'accessibilité est un document essentiel qui confirme que l'organisation adhère aux normes d'accessibilité établies par la LAPHO. De plus, il constitue une déclaration officielle que l'organisation s'engage à instaurer un milieu de travail inclusif et accessible pour les personnes handicapées.

5.1 Rapport de conformité en matière d'accessibilité

Télécharger le modèle de rapport

Vous trouverez un modèle de rapport de conformité sur l'accessibilité sur le [site du gouvernement de l'Ontario](#). Assurez-vous d'utiliser la plus récente version du modèle pour être certain de répondre aux dernières exigences.

⁴ <https://files.ontario.ca/msaa-bnp-learn-how-to-complete-your-accessibility-compliance-report-en-2023-07-07.pdf> (en anglais seulement)

Réunir les renseignements requis

- Sur le formulaire de rapport, vous devrez fournir la dénomination sociale de votre organisation, son numéro d'entreprise, son nombre d'employés, le nom et les coordonnées de la personne certifiant le rapport (voir la sous-section Déclaration ci-dessous) et la catégorie d'entreprise⁵.
- Réunissez les renseignements sur les initiatives prévues et entreprises au cours de la période couverte par le rapport.
- Réunissez les renseignements sur la formation donnée aux employés en matière d'accessibilité.
- N'oubliez pas d'inclure les accommodements effectués au profit des employés ou des clients handicapés.

Remplir le rapport

- Suivez les instructions sur le [formulaire](#) pour remplir le rapport.
- Assurez-vous d'avoir fourni tous les renseignements demandés.

Déclaration

- Le rapport doit comprendre une déclaration que les renseignements fournis sont exacts et complets.
- Cette déclaration doit être signée par la personne qui a préparé le rapport ou par un directeur, un cadre supérieur ou une autre personne responsable ayant autorité au sein de l'organisation.
- Le rapport peut être envoyé par la poste ou voie électronique.

5.2 Questions fréquentes concernant le rapport de conformité à la LAPHO

Les organismes à but non lucratif et les entreprises de 20 employés ou plus devaient envoyer leur rapport de conformité au plus tard le 31 décembre 2023. Vous trouverez ci-après des questions courantes concernant le modèle de rapport pour 2023, ainsi que des conseils sur la meilleure façon de se conformer aux normes.

⁵ <https://www.aoda.ca/completing-your-accessibility-compliance-report/#need> (en anglais seulement)

Veillez noter : si votre organisation n'a pas encore rempli son rapport, vous devez tout de même le faire en utilisant le modèle de rapport pour 2023. Il est important de toujours utiliser le plus récent modèle accessible sur le site Web du gouvernement de l'Ontario. La prochaine date limite pour la production du rapport sera en décembre 2026. Le modèle sera mis à jour pour refléter toute modification apportée à la LAPHO.

Question 1 : personne de soutien

Exemple de question (de 20 à 49 employés) : Votre organisation exige-t-elle parfois qu'une personne handicapée soit accompagnée d'une personne de soutien lorsqu'elle se trouve dans vos locaux?

Si oui :

Votre organisation fait-elle ce qui suit avant d'exiger qu'une personne handicapée soit accompagnée d'une personne de soutien lorsqu'elle se trouve dans vos locaux :

- Consulter la personne handicapée.
- Déterminer qu'une personne de soutien est nécessaire pour protéger la santé et la sécurité de la personne handicapée ou des autres personnes présentes.
- Déterminer qu'il n'existe aucune autre façon de protéger la santé et la sécurité de la personne handicapée ou des autres personnes présentes.
- **Comment se conformer :** si vous avez répondu « Oui » à cette question, votre organisation ne peut exiger qu'une personne de soutien accompagne une personne handicapée que dans des circonstances très limitées et lorsqu'il n'y a pas d'autres options disponibles.

Question 2 : adaptation des renseignements sur les interventions d'urgence en milieu de travail

Exemple de question (50 employés et plus) : Votre organisation emploie-t-elle des personnes handicapées pour lesquelles vous avez adapté les renseignements concernant les interventions d'urgence en milieu de travail?

- **Comment se conformer :** si votre organisation emploie des personnes handicapées, assurez-vous d'avoir des documents attestant que vous avez adapté les renseignements sur les interventions d'urgence en milieu de travail avant de les leur remettre.

5.3 Étapes vers la conformité

Le gouvernement de l'Ontario a établi une liste d'étapes pour aider les organisations, y compris celles de la bioéconomie, à se conformer à la LAPHO et à ses normes d'accessibilité. L'objectif est d'assurer la conformité des organisations en utilisant une approche de conformité et d'application progressive qui comprend :

- **Formation et sensibilisation :** le gouvernement de l'Ontario fournit des ressources et du soutien pour sensibiliser les organisations à leurs responsabilités en vertu de la LAPHO. Ces dernières sont encouragées à assister à des séances de formation et à accéder aux ressources en ligne pour comprendre leurs obligations.

- **Audits** : les organisations qui ne respectent pas une date limite pour la remise de leur rapport ou qui ne respectent pas les normes d'accessibilité en vertu de la LAPHO sont soumises à des audits. Les auditeurs évalueront si les organisations répondent aux exigences en matière d'accessibilité et détermineront les besoins d'amélioration.
- **Sanctions et pénalités** : le gouvernement peut imposer des sanctions et des pénalités si une organisation persiste à ne pas se conformer à la LAPHO. Ces sanctions peuvent comprendre des amendes importantes afin de magnifier l'importance pour les organisations d'adhérer aux normes d'accessibilité.

5.4 Ressources et soutien

Il peut être difficile de naviguer parmi les dispositions de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). Heureusement, il existe de nombreuses ressources pour aider les organisations à atteindre et à maintenir leur conformité à la loi et à ses normes. Ces ressources fournissent des directives détaillées, des conseils d'experts et des outils pratiques pour aider les entreprises et les organisations à but non lucratif à instaurer un milieu de travail accessible aux employés et aux clients.

- **Sites Web gouvernementaux** : le gouvernement de l'Ontario offre des ressources et des lignes directrices sur la conformité à la LAPHO. Celles-ci comprennent des explications détaillées sur les normes, les dates limites de conformité, des modèles de rapports et des guides pour aider les organisations à comprendre leurs responsabilités. Les principaux sites Web sont les suivants : [Ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité](#) et [Produire votre rapport de conformité sur l'accessibilité](#).
- **Consultants en accessibilité** : les petites organisations qui ont peu de ressources en RH peuvent retenir les services d'un spécialiste de l'accessibilité pour les aider à se conformer à la LAPHO. Ces professionnels offrent des services comme des audits d'accessibilité, l'élaboration de politiques et la planification stratégique visant à déterminer et à éliminer les obstacles à l'accessibilité. Retenir les services d'un consultant en accessibilité peut aider les organisations de la bioéconomie à obtenir des conseils personnalisés et des solutions pratiques pour répondre à leurs besoins.
- **Organismes communautaires** : les organismes communautaires et les groupes de défense représentant les personnes handicapées peuvent offrir de l'information pertinente et du soutien important. Ils peuvent fournir de la rétroaction sur les initiatives en matière d'accessibilité, aider à mieux comprendre le vécu des personnes handicapées et proposer des ressources visant à développer des pratiques plus inclusives. Établir des partenariats avec des organismes communautaires peut améliorer l'approche organisationnelle en matière d'accessibilité et assurer qu'elle répond aux besoins des employés de la bioéconomie actuels et futurs qui font partie de la communauté des personnes handicapées. Des exemples de ces organismes communautaires comprennent la [Fondation INCA](#) et [ODEN](#).

6. Remerciements

BioTalent Canada would like to thank the partners, wage subsidy employers, and project supports that took the time to complete the survey for this report. Your continued support in the research conducted by BioTalent Canada has been integral in the development of the products and services that shape the future success of the Canadian health and biosciences sector.

7. Partenaires

<p>Platine Médicaments novateurs Canada</p> <p>Or Applied Pharmaceutical Innovation Bioscience Association Manitoba BioVectra Inc Immigrant Employment Council of BC (IEC-BC) STEMCELL Technologies</p> <p>Argent adMare BioInnovations Ag-West Bio Inc. BioAlberta BIOQuébec Business Wire Canadian Alliance for Skills and Training in Life Sciences (CASTL) Gowling WLG Life Sciences British Columbia Life Sciences Nova Scotia Life Sciences Ontario McGovern Management Group Inc (MMGI) PartenaireSanté PEI BioAlliance Réseau de Cellules Souches</p> <p>Bronze Bioenterprise Canada Bioindustrial Innovation Canada Blue Branch Borden Ladner Gervais (BLG) Brock University</p>	<p>Commissioning Agents International Canada CEWIL Canada (Co-operative Education and Work-Integrated Learning Canada) Corporate Traveller Canada EMILI (Enterprise Machine Intelligence and Learning Initiative) Integrated Project Services (IPS) La ville de Mississauga Meeturtalent Inc Montréal Invivo Notch Therapeutics Inc. Pharma Chem Academy Riipen – Advance Ontario Science to Business Network ZeroOne Strategic McMaster University – DeGroot School of Business Northeastern University – Toronto Campus Seneca College of Applied Arts and Technology Toronto Metropolitan University Université de Calgary – Schulich (École d'ingénieur) University of Alberta University of British Columbia Science Co-op Programs University of Manitoba University of Toronto University of Toronto – Master of Management of Innovation program University of Victoria – Biomedical Engineering University of Waterloo York University</p>	<p>Partenaires de Soutien BioBenefits BIOTECanada Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC) Canurta La ville de Toronto Glyconet Medtech Canada Ontario Bioscience Innovation Organization</p> <p>Employeurs Élites BioConnect Eurofins CDMO Alphora Inc Global Institute for Food Security Laboratories Charles River Institut de recherche de l'hôpital d'Ottawa Providence Therapeutics Holdings Inc Resilience Biotechnologies Sanofi Pasteur Limited Xenon Pharmaceuticals Inc Zymeworks Inc.</p> <p>Academic Carleton University Langara College Loyalist College Queen's University Red River College University of Guelph Western University</p>
---	---	---

Annexe A : Exemple de politique en matière d'accessibilité

Introduction

À (nom de l'entreprise), nous nous engageons à instaurer un milieu de travail inclusif où toutes les personnes, y compris les personnes handicapées, peuvent accéder à nos services et à nos avancées en matière de recherche et de développement sur (entrez le produit ou le service). Nous croyons qu'il faut faciliter l'accessibilité pour favoriser l'innovation et la collaboration au sein de nos collectivités.

Objectif

La présente politique décrit notre engagement et notre approche visant à garantir l'accessibilité à nos employés, à nos clients et à nos partenaires handicapés, conformément à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

Portée

La présente politique s'applique aux employés, aux clients et aux partenaires de (nom de l'entreprise), sans exception, et englobe tous les secteurs de notre exploitation, des laboratoires de recherche et de développement aux partenariats stratégiques et aux communications numériques.

Énoncés de politique

1. Accessibilité sur les lieux de travail

- Notre lieu de travail, y compris les laboratoires, les bureaux et les salles de réunion, sera accessible aux personnes handicapées.
- Nous réévaluerons régulièrement notre lieu de travail pour assurer que nous continuons à déterminer et à éliminer les obstacles.

2. Accommodements en matière d'emploi

- Notre entreprise accommode les candidats tout au long du processus de recrutement, de même que ses employés pendant la durée de leur emploi.
- Nous fournirons les ajustements et les outils requis pour que les employés handicapés puissent effectuer efficacement leurs tâches.
- Nous remettons aux employés de l'information claire et accessible sur la marche à suivre pour demander des accommodements.
- Nous informerons les employés, les candidats et le public que des accommodements peuvent être apportés au cours du processus de recrutement et d'embauche.

3. Communications accessibles

- Tout le matériel de communication, y compris les publications de recherche, le contenu numérique et le matériel promotionnel, sera produit dans des formats accessibles sur demande.

4. Formation

- Nous offrirons une formation à tous les employés concernant la LAPHO et la façon de mettre en œuvre des pratiques d'accessibilité dans le milieu de travail.
- Nous fournirons une formation spécialisée aux personnes qui embauchent, ont des relations avec les clients ou gèrent nos installations afin d'assurer qu'elles peuvent aider les employés, les clients et les partenaires handicapés.

5. Rétroaction et amélioration continue

- Nous accueillons les commentaires sur nos pratiques d'accessibilité de la part de nos employés, de nos clients et de nos partenaires afin de garantir une amélioration continue.
- Nous offrons la possibilité de fournir de la rétroaction par courriel ou téléphone et à des personnes en particulier.

Engagement

À BioTalent Canada, nous nous engageons à favoriser un milieu de travail inclusif et accessible. Nous avons pour objectif de répondre aux besoins des personnes handicapées grâce à la mise en œuvre de cette politique. Nous réviserons cette politique annuellement et nous assurerons qu'elle est conforme à la législation. De plus, BioTalent Canada a conçu des documents ressources pour les employeurs, notamment sur [la résilience organisationnelle](#), de même que [Le PetriDish^{MC}](#), [le Guide national sur la rémunération](#) et [les Normes professionnelles nationales de la bioéconomie](#).



Êtes-vous un leader en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité ?

Faites-vous connaître.



Allez à biotalent.ca/EmployeurIDEAL pour en apprendre davantage.

© 2024. BioTalent CanadaMD est une marque de commerce déposée de BioTalent Canada. BioTalentMC et Employeur Bioscience I.D.É.A.L.MC sont des marques de commerce de BioTalent Canada.



Financé par le gouvernement de l'Ontario. **Ontario** 

Financé en partie par le Programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement du Canada. **Canada** 

Les opinions et les interprétations exprimées dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Copyright 2024 par BioTalent Canada. Cette publication ne peut être reproduite ou distribuée en totalité ou en partie sans l'autorisation expresse de BioTalent Canada.

© 2024 BioTalent Canada^{MD}, The PetriDish^{MD}, Biocompatibilité^{MD} et BioFin prêt^{MD} sont des marques déposées de BioTalent Canada. BioTalent^{MC}, Bourse I.D.É.A.L.^{MC} et Employeur Bioscience I.D.É.A.L.^{MC} sont des marques de commerce de BioTalent Canada.



[Biotalent.ca/EnAblingChange2024](https://biotalent.ca/EnAblingChange2024)

-  facebook.com/biotalentcanada
-  twitter.com/BioTalentCanada
-  linkedin.com/company/biotalent-canada
-  youtube.com/user/BioTalentCanada

