

## **LAPHO - Plan d'accessibilité pluriannuel pour le règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI)**

Ce plan d'accessibilité décrit les politiques et les mesures que BluMetric Environnement inc. mettra en place pour améliorer les possibilités offertes aux personnes handicapées, conformément aux exigences communiquées par les [Normes d'accessibilité intégrées, le règlement de l'Ontario 191/11](#) et la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

### **Déclaration d'engagement**

BluMetric Environnement inc. s'engage à offrir un traitement égal aux personnes handicapées en ce qui a trait à l'utilisation et aux avantages des services, des programmes, des biens et des installations. Nous nous engageons à donner aux personnes handicapées les mêmes possibilités d'accès aux services et à leur permettre de bénéficier des mêmes services, au même endroit et de la même façon que tous les autres clients et employés. Cet engagement s'étend aux clients, aux familles, aux visiteurs, aux employés et aux bénévoles ayant un handicap visible ou non.

**Ce plan est disponible sur demande dans d'autres formats ou avec des supports de communication.**

### **1) But et objectifs du plan**

Ce plan a pour but de continuer à faire progresser BluMetric vers sa vision de l'accessibilité et de l'inclusion pour tous ceux qui viennent travailler ou qui utilisent nos installations et nos services.

Ce plan :

- Résume les mesures prises pour garantir le respect continu de la norme relative au service à la clientèle, à l'emploi, à la communication et à l'information (LAPHO);
- Décrit les mesures à prendre pour continuer à travailler à la réalisation d'un environnement sans obstacle en identifiant, en supprimant et en prévenant les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées; et
- Décrit comment le plan sera communiqué à l'interne et au public.

## 2) Définitions

Aux fins du présent plan, les définitions suivantes s'appliquent.

Une « **barrière** » est tout ce qui empêche une personne handicapée de participer pleinement à tous les aspects de la société en raison de son handicap, y compris une barrière physique, une barrière architecturale, une barrière informationnelle ou de communication, une barrière comportementale, une barrière technologique, une politique ou une pratique (barrière organisationnelle).

Les barrières **architecturales** et **physiques** sont des caractéristiques des bâtiments ou des espaces qui posent des problèmes aux personnes handicapées. En voici quelques exemples :

- des couloirs et des portes trop étroits pour une personne utilisant un fauteuil roulant, un scooter électrique ou un déambulateur;
- des comptoirs trop hauts pour une personne de petite taille;
- un éclairage insuffisant pour les personnes malvoyantes;
- des poignées de porte difficiles à saisir pour les personnes souffrant d'arthrite;
- des places de stationnement trop étroites pour un conducteur en fauteuil roulant;
- les téléphones qui ne sont pas équipés de dispositifs de télécommunication pour les personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes.

Les barrières **comportementales** sont celles qui sont discriminatoires à l'égard des personnes handicapées. En voici quelques exemples :

- penser que les personnes handicapées sont inférieures;
- supposer qu'une personne souffrant d'un trouble de la parole ne peut pas vous comprendre;
- une réceptionniste qui ignore un client en fauteuil roulant

Les barrières **technologiques** se produisent lorsqu'une technologie ne peut pas être modifiée pour prendre en charge divers dispositifs d'assistance.

Les barrières à l'**information ou à la communication** se produisent lorsqu'une personne ne peut pas comprendre facilement une information. En voici quelques exemples :

- les caractères sont trop petits pour être lus;
- les sites web ne sont pas accessibles aux personnes qui ne peuvent pas utiliser une souris.

Les barrières **organisationnelles** sont les **politiques, pratiques ou procédures** d'une organisation qui sont discriminatoires à l'égard des personnes handicapées. En voici quelques exemples :

- un processus d'embauche qui n'est pas ouvert aux personnes handicapées;
- une pratique consistant à annoncer des messages importants par l'intermédiaire d'un interphone que les personnes malentendantes ne peuvent pas entendre clairement.

**Un handicap** est :

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie et, sans limiter la généralité de ce qui précède;

- b) comprend le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- c) une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- d) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- e) un trouble mental; ou
- f) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance établi en vertu de la loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

### **3) Engagement en faveur de l'accessibilité**

BluMetric s'engage pleinement à construire une organisation diversifiée, accessible et inclusive qui prend en compte les principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances pour s'assurer que les politiques, les procédures, les pratiques, les programmes et les services respectent les droits et les besoins des personnes handicapées, et à le faire en étroite collaboration avec les personnes handicapées.

#### **Examen des progrès réalisés à ce jour par BluMetric**

Au cours de la période 2017-2022, BluMetric a mis l'accent sur la mise en place d'une structure permettant de s'assurer que les exigences d'introduction progressive du RNAI étaient respectées et que toutes les échéances de mise en conformité étaient atteintes.

Au cours de cette période, nous avons progressé dans la mise en place d'un environnement qui favorise la participation et l'intégration des personnes handicapées, et dans le respect des exigences permanentes de la législation LAPHO.

## **Information et communications**

- Nous avons veillé à respecter les règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 de niveau AA pour les sites web et le contenu web.

## **Emploi**

- Nous avons inclus une déclaration dans tous les recrutements/postes du personnel confirmant l'engagement de répondre aux besoins des candidats handicapés.
- Lors de l'orientation, nous avons informé les nouveaux employés de l'engagement de BluMetric à accommoder les employés handicapés et à élaborer un plan d'accommodement, s'il y a lieu.
- Nous avons mis par écrit notre engagement envers la norme de service à la clientèle de la LAPHO en adoptant notre politique de service à la clientèle B-HR-005.1 de la LAPHO et du RNAI. Nous avons notamment confirmé notre engagement et notre ouverture à l'égard de l'utilisation d'animaux d'assistance et de personnes de soutien pour aider les personnes handicapées.
- Nous avons confirmé notre engagement en faveur de l'inclusion et de l'accès à un environnement sans obstacle à toutes les étapes du processus de recrutement et de sélection des employés en adoptant notre politique d'emploi LAPHO-RNAI B-HR-005.2.
- Nous avons confirmé notre engagement à respecter les principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances en adoptant la politique d'information et de communication B-HR-005.3 de la LAPHO-RNAI.
- Nous avons développé une politique et un processus de retour au travail qui inclut le processus d'accommodement pour les employés dans notre politique de retour au travail B-HR-002.

## **Formation**

- Nous avons veillé à ce que tous les employés suivent la formation requise en vertu de la LAPHO et à ce que tous les nouveaux employés en Ontario suivent cette formation dans le mois qui suit leur date d'embauche. La date à laquelle la formation a été suivie est enregistrée.

- Nous avons veillé à ce que tous les employés reçoivent une formation sur la norme de service à la clientèle et sur la manière de fournir un service à la clientèle accessible.

### **Conception des espaces publics**

- Nous avons tenu compte des exigences de la LAPHO lors de la sélection et de la conception de tout nouvel espace de bureau et de programme loué.

### **Perspectives d'avenir - Poursuite des engagements**

Ce plan d'accessibilité décrit les améliorations continues que nous apportons pour répondre aux exigences de la LAPHO et garantir un environnement de travail sans obstacle. Ce plan sera révisé au moins tous les cinq ans, ou plus tôt, en fonction de la mise à jour des exigences en matière d'accessibilité ou du retour d'information fourni par les parties prenantes internes/externes.

### **Emploi**

- Obtenir un meilleur accès aux demandeurs d'emploi handicapés en publiant des offres d'emploi sur des sites d'emploi spécifiques aux personnes handicapées ou en s'associant à des réseaux de services de l'emploi qui visent à accroître la participation des personnes handicapées (2024-2025).
- Confirmer chaque année auprès des employés handicapés s'il est nécessaire d'élaborer un plan d'intervention d'urgence sur le lieu de travail ou de réviser un plan d'intervention d'urgence sur le lieu de travail existant (2024).

### **Formation**

- Offrir à tous les employés une formation de remise à niveau sur la norme relative aux services à la clientèle tous les trois ans, ou si nécessaire en fonction des modifications apportées à la législation (2024-2025).
- Proposer aux employés une formation spécifique sur le bien-être et la santé mentale (2023-2024).



## **Information et communications**

- Convertir toutes les politiques relatives aux employés en documents accessibles afin de permettre un accès immédiat à la demande des employés (2024-2025).

## **Communication du plan pluriannuel d'accessibilité**

Ce plan sera publié sur le site web de BluMetric et des copies seront disponibles sur demande.

## **Coordonnées**

Les questions et les commentaires sur les plans, les politiques et les pratiques de BluMetric en matière d'accessibilité sont toujours les bienvenus. Si vous avez besoin d'une copie de nos documents en format standard ou accessible, veuillez communiquer avec nous :

### **En personne :**

**BluMetric Environnement inc.  
1682, promenade Woodward  
Ottawa (Ontario) K2C 3R8**

### **Par courrier :**

**BluMetric Environnement inc.  
1682, promenade Woodward  
Ottawa (Ontario) K2C 3R8**

### **Par courrier électronique :**

[info@blumetric.ca](mailto:info@blumetric.ca)

### **Par téléphone :**

[1-877-487-8436](tel:1-877-487-8436)