



PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL

Déclaration d'engagement

CISION s'engage à traiter toutes les personnes de façon à leur permettre de conserver leur dignité et leur autonomie. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous sommes déterminés à satisfaire les besoins des personnes handicapées en temps opportun, et nous le ferons en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité.

En 2005, le gouvernement de l'Ontario a adopté la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*.

L'objectif de cette loi est d'assurer l'accessibilité en Ontario d'ici 2025. Le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées, en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, exige qu'à compter du 1^{er} janvier 2014, CISION établisse, mette en œuvre et tienne à jour un plan d'accessibilité pluriannuel qui présente la stratégie de CISION afin de prévenir et de supprimer les obstacles à l'accessibilité des personnes handicapées et de répondre aux exigences de la LAPHO.

Conformément aux exigences énoncées dans le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées, nous devons :

- publier le plan sur notre site Web,
- fournir, sur demande, le plan dans un format accessible et
- passer en revue le plan et le mettre à jour une fois tous les cinq ans.

Plan d'accessibilité pluriannuel

		<u>Actions</u>	<u>État d'avancement</u>
Généralités	Politique sur l'accessibilité	<ul style="list-style-type: none">• Analyse de l'ensemble des politiques et procédures actuelles relatives à l'accessibilité.• Tirer parti des politiques en place, du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées et du Code des droits de la personne de l'Ontario afin de nous assurer que nos nouvelles politiques sont conformes aux normes.• Publier la politique sur notre site Web et nous assurer de sa disponibilité dans un format accessible.	Terminé – Mai 2014 Décembre 2014

	Établir un plan d'accessibilité pluriannuel.	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan d'accessibilité pluriannuel a été établi. • Publier le plan d'accessibilité pluriannuel sur notre site Web et l'offrir dans un format accessible sur demande. • Passer en revue et mettre à jour le plan une fois tous les cinq ans. 	Terminé – Décembre 2014
	Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les formations appropriées sur les exigences du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées et sur le Code des droits de la personne de l'Ontario en ce qui concerne les personnes handicapées, et nous assurer que celles-ci sont 	Terminées pour les employés existants - Mai 2014

DM_TOR/118017.00001/7126505.1

- 2 -

		<p>offertes conformément aux normes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous assurer que les exigences en matière de formation sont ajoutées aux listes de vérification pour l'intégration de tous les nouveaux employés. • Tenir un registre des dates auxquelles les formations ont été terminées. <p>Nous assurer que les formations sont données de nouveau conformément aux normes ou aux politiques si des changements sont apportés.</p>	En cours pour les nouveaux employés
Renseignements et normes de communication	Processus de rétroaction	<ul style="list-style-type: none"> • Nous assurer que les processus associés à la réception de la rétroaction et aux réponses associées à celle-ci sont accessibles et répondent aux exigences du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées. 	En cours depuis janvier 2014.
	Accessibilité des formats et aides à la communication	<ul style="list-style-type: none"> • Sur demande, dans la mesure du possible, fournir des formats accessibles et des aides à la communication pour les personnes handicapées. • Consulter la personne qui fait la demande de prestation de formats accessibles et d'aides à la communication pour les personnes handicapées. 	En cours depuis janvier 2016.
	Procédures d'urgence, plans ou renseignements sur la sécurité publique.	<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures d'urgence, plans ou renseignements sur la sécurité publique, qui sont accessibles au public, doivent être offerts dans un format accessible ou accompagnés d'aides à la communication appropriés, sur demande, dès que possible. 	En cours

	Sites Web et contenus accessibles	<ul style="list-style-type: none"> Les sites Web et le contenu de ces sites créés après 2014 doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (niveau A), et devront être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (niveau AA) d'ici le 1^{er} janvier 2021 dans la mesure du possible, mis à part les critères 1.2.4 (Sous-titres [en direct]) et 1.2.5 (Audio-description [pré-enregistrée]). <p>Remarque : l'ensemble des exigences relatives aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 s'appliquent seulement aux sites Web, contenus Web et applications en ligne sur lesquels une entreprise peut exercer un contrôle, directement ou par l'entremise d'un accord contractuel, et lorsqu'il est techniquement possible de répondre aux exigences.</p>	En cours
Emploi	Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Passer en revue et mettre à jour les politiques, procédures et processus de recrutement existants. Indiquer que des mesures d'adaptation sont offertes aux candidats handicapés pour toutes les offres d'emploi. Si le candidat retenu demande des mesures d'adaptation, discuter avec lui afin de mettre en place des mesures adaptées de manière à prendre en compte ses besoins en matière d'accessibilité en raison d'un handicap. <p>Pour les candidats retenus, les trousseaux du nouvel employé comprendront une copie de la politique sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées.</p>	Janvier 2016

- 3 -

	Informers les employés des mesures de soutien.	<ul style="list-style-type: none"> Informers les employés existants et les nouveaux employés dès que ceux-ci commencent à appliquer les politiques appuyant les employés handicapés. Tenir les employés informés au sujet des changements apportés aux politiques et procédures relatives aux mesures d'adaptation. 	Janvier 2016
	Documenter le plan de mesures d'adaptation individuel et le processus de retour au travail.	<ul style="list-style-type: none"> Revoir les politiques existantes afin d'y ajouter les processus utilisés par CISION pour s'adapter aux besoins d'un employé handicapé, et pour faciliter le retour au travail d'un employé qui a dû s'absenter en raison d'un handicap. Intégrer aux processus et aux plans tous les éléments nécessaires conformément aux dispositions du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées. 	Janvier 2016

	Renseignements sur l'intervention en situation d'urgence au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque CISION est informée de la nécessité de mettre en place des mesures d'adaptation en raison d'un handicap, des renseignements personnalisés sur l'intervention en situation d'urgence au travail seront fournis à l'employé handicapé dès que possible, si ces renseignements sont nécessaires compte tenu de la nature du handicap de l'employé. • Lorsqu'un employé qui reçoit des renseignements personnalisés sur l'intervention en situation d'urgence au travail a besoin d'aide, avec le consentement de l'employé, CISION doit fournir les renseignements personnalisés sur l'intervention en situation d'urgence au travail à la personne désignée par l'entreprise pour venir en aide à l'employé. 	En cours
	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés.	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'un employé handicapé en fait la demande, l'employeur doit consulter cet employé afin de fournir ou de mettre en place des mesures pour fournir des formats accessibles et des aides à la communication adaptés qui sont nécessaires pour que l'employé puisse effectuer les tâches liées à son poste. 	Janvier 2016
	Gestion du rendement, développement de carrière et réaffectation.	<ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue et mettre à jour les politiques et pratiques existantes afin • d'assurer la conformité au Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées. Tenir compte, le cas échéant, des besoins des employés handicapés et des plans de mesures d'adaptation individuels dans le cadre des processus de gestion du rendement, au moment d'évaluer le rendement, d'offrir des possibilités de développement de carrière et d'avancement et d'envisager une réaffectation. 	Janvier 2016