

# LA NORME SUR L'EMPLOI

en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), 2005



En tant qu'employeur, il est important de savoir qu'il existe des lois favorisant des pratiques d'accessibilité pour tous les employés. La présente ressource vous aide à comprendre vos obligations en vertu de la Norme d'accessibilité à l'emploi prévue par la LAPHO. Les organisations qui investissent dans les pratiques d'accessibilité rapportent de meilleurs résultats en matière de maintien en poste, d'assiduité, de roulement, de rendement et de qualité de travail, de sécurité, de capacités concurrentielles et de fidélisation de la clientèle. Dans les grandes lignes, voici ce que vous devez savoir :

## Qu'est-ce la LAPHO?

La Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, 2005 (ou LAPHO) vise à déterminer, éliminer et prévenir les obstacles pour les personnes handicapées de l'Ontario. La LAPHO s'applique à toutes les organisations du secteur public, à toutes les organisations à but non lucratif et à toutes les entreprises d'un salarié ou plus (emploi à temps plein, à temps partiel, saisonnier ou contractuel). La LAPHO et le Code des droits de la personne de l'Ontario (ci-après le Code) fonctionnent de concert pour favoriser l'égalité et l'accessibilité.

## Ce qu'il faut faire

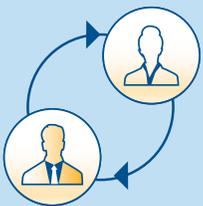
**Afin de répondre à la Norme d'emploi prévue par la LAPHO, vous devez assurer :**



- 1 Un processus de recrutement accessible.** Dans le cadre de votre processus d'embauche, vous devez informer les candidats potentiels que les besoins en matière d'accessibilité des employés ayant un handicap seront comblés, sur demande. Vous pouvez en faire mention dans l'affichage du poste, sur votre site Web et dans les lettres d'offre d'emploi.



- 2 De l'information accessible sur le milieu de travail.** À la demande de l'employé, vous êtes tenu de fournir de l'information sur le milieu de travail en format accessible. Il peut s'agir entre autres de renseignements dont les employés ont de besoin pour mener à bien leurs tâches (une description du poste ou un manuel de formation, par exemple) ou de renseignements généraux offerts à tous les employés, comme les politiques ou les bulletins d'information de l'entreprise.



- 3 Des processus de gestion des talents et du rendement qui prennent en compte les besoins des employés ayant un handicap.** Si votre organisation dispose de tels processus, vous devez tenir compte des besoins des employés ayant un handicap lorsque vous effectuez des évaluations du rendement et lorsque les employés sont promus ou mutés à un autre poste. Il peut s'agir, par exemple, de leur fournir une rétroaction et un encadrement de façon accessible ou d'effectuer les aménagements dont ils ont besoin pour développer de nouvelles compétences. Si vous n'avez pas de tels processus en place, vous n'avez pas à en créer.



- 4 La communication au sujet des politiques.** Les employeurs sont tenus d'informer les employés (nouveaux et actuels) au sujet des politiques mises en place pour soutenir les employés ayant un handicap. Cela tient en compte les politiques d'aménagement du lieu de travail. En cas de modification de la politique, les employeurs doivent en aviser les employés.

**50 employés  
et+ ou secteur  
public**

**Si vous êtes une entreprise ou une organisation à but non lucratif de 50 salariés ou plus, ou si vous appartenez au secteur public, vous devez également satisfaire aux exigences suivantes :**



**5 Un processus de plan d'aménagement documenté.** Les employeurs doivent mettre au point et documenter un processus d'élaboration de plans d'aménagement personnalisé pour les employés ayant un handicap. L'employeur doit collaborer avec l'employé afin de déterminer l'aménagement nécessaire pour répondre à ses besoins.



**6 Un processus de retour au travail.** Dans le cas où un employé a dû s'absenter du travail à cause de son handicap, la plupart des employeurs doivent avoir un processus de retour au travail en place qui comporte les étapes que l'employeur suivra pour que l'employé puisse reprendre ses fonctions.

Pour des renseignements détaillés sur les obligations de votre organisation, veuillez visiter le site Web du gouvernement de l'Ontario : <https://www.ontario.ca/fr/page/accessibilite-des-lieux-de-travail>

## Quelles sont vos obligations en matière d'aménagement?



En vertu de la LAPHO et du Code des droits de la personne de l'Ontario, les employeurs ont des obligations quant à l'amélioration de l'accessibilité en milieu de travail, autrement dit, la prise de mesures pour qu'une personne handicapée puisse participer pleinement aux activités en milieu de travail. Le Code des droits de la personne de l'Ontario exige des employeurs qu'ils fournissent des aménagements en raison d'invalidité en milieu de travail qui ne causent pas de contrainte excessive.

Les employeurs doivent également former leurs employés sur ces deux textes législatifs et sur la façon dont ils concernent les personnes handicapées. Pour accéder à une ressource de formation gratuite sur la relation entre la LAPHO et le Code des droits de la personne de l'Ontario, veuillez visiter - **Travailler ensemble** :

<http://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/travailler-ensemble%C2%A0le-code-des-droits-de-la-personne-de-lontario-et-la-lapho>

## Qu'arrive-t-il en cas de non-respect des obligations?



Les normes et exigences de la LAPHO constituent des lois, et s'appliquent à toutes les organisations de l'Ontario d'au moins un salarié qui fournissent des biens, des services ou des installations. Le Ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité fournit des outils, des ressources et d'autres soutiens aux organisations qui violent ces exigences pour les aider à s'y conformer. Le Ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité est chargé d'appliquer ces exigences, si la non-conformité persiste. Les mesures correctives peuvent inclure un arrêté du directeur redu avec des exigences, des sanctions administratives pécuniaires, de poursuites intentées pour des infractions à la Loi et des amendes.

## Outils et ressources



Pour plus d'information sur la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, 2005 (LAPHO) et sur vos obligations en tant qu'employeur, visitez le site Web du gouvernement de l'Ontario.

Pour des ressources sur l'aide aux employés atteints d'arthrite, veuillez consulter le site Web de la Société de l'arthrite : [www.arthrite.ca/travail](http://www.arthrite.ca/travail)