

Plan pluriannuel d'accessibilité pour le Centre d'Accueil Roger-Séguin

| Année 1 - Évaluation et sensibilisation | Échéancier | Responsable(s) | Progression | Commentaires |
|---|---------------|----------------------------------|-------------|--|
| Évaluation des besoins: | | | | |
| Réaliser un audit des locaux, des équipements, des programmes et des procédures pour identifier les barrières à l'accessibilité. | 1 fois par an | Comité Santé sécurité au travail | en cours | |
| Consulter le personnel pour recueillir leurs commentaires et leurs suggestions. | 1 fois par an | Comité Santé sécurité au travail | en cours | |
| Formation du personnel: | | | | |
| Organiser des sessions de formation sur la LAPHO, les différents types de handicaps et les meilleures pratiques en matière d'accessibilité. | Annuel | Responsable ressources humaines | en cours | Formation sur la plateforme Surge Learning |
| Sensibiliser le personnel à l'importance de l'inclusion et du respect des droits des personnes handicapées. | Annuel | Responsable ressources humaines | en cours | Affichage Sur l'accessibilité board |
| Communication: | | | | |
| Informé le personnel de l'engagement du centre envers l'accessibilité. | Annuel | Responsable ressources humaines | | Affichage sur l'accessibilité Board |
| Créer une politique d'accessibilité. | | Administrateur | Fait | Affichage Sur l'accessibilité board/site web |
| Afficher le plan pluriannuel d'accessibilité de l'organisation sur le site web. | Continu | Administrateur | Fait | Affichage Sur l'accessibilité board/site web |
| Ajout d'une mention dans les affichages comme quoi le CARS souscrit aux principes d'accessibilité *En tant qu'employeur engagé dans l'accessibilité, nous offrons des mesures d'adaptation à tous les candidats et employés, conformément à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO); *Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont essentielles à notre succès. Nous sommes déterminés à éliminer les barrières à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. *Nous encourageons les candidatures de personnes de tous horizons, y compris les personnes en situation de handicap. *Notre organisation est déterminée à créer un milieu de travail inclusif et accessible à tous. | Continu | Responsable ressources humaines | Fait | Affichage sur l'accessibilité Board |
| Emploi | | | | |
| Offrir des opportunités d'emploi équitables en matière d'accessibilité et indiquer que des accommodements sont disponibles sur demande | Continu | Responsable ressources humaines | en cours | |
| Service à la clientèle | | | | |
| Gérer les plaintes et suggestions du public en matière d'accessibilité | Continu | Responsable ressources humaines | en cours | |
| Révision de la politique: | | | | |
| Réviser la politique d'accessibilité en fonction des résultats obtenus et des nouvelles exigences légales. | Chaque 3 ans | Administrateur | | |
| Révision du plan pluriannuel: | | | | |
| Réviser la politique d'accessibilité en fonction des résultats obtenus et des nouvelles exigences légales. | Chaque 5 ans | Administrateur et RRH | | |