



Publié : 12 juillet 2023

Période de révision : 2 ans

Dernière révision : 12 juillet 2023

Ressources humaines de Hoya Canada

Accent mis sur les ressources humaines :

04-011 PLAN PLURIANNUEL D'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO (LAPHO)

TABLE DES MATIÈRES :

1. Déclaration d'engagement
2. Section 1
3. Section 2
4. Graphique pluriannuel
5. Historique des modifications de document

RENSEIGNEMENTS EXCLUSIFS

L'INFORMATION CONTENUE DANS LE PRÉSENT DOCUMENT EST LA PROPRIÉTÉ DE HOYA VISION CARE CANADA. LA DIVULGATION DE LA REPRODUCTION OU L'UTILISATION DE CELLE-CI N'EST AUTORISÉE QUE DANS LA MESURE PRÉVUE PAR CONTRAT OU EXPRESSÉMENT AUTORISÉE PAR ÉCRIT PAR HOYA.

1. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

HOYA Vision Care Canada (« HOYA » ou « la Société ») s'engage à fournir un environnement sans obstacle à nos clients / clients, employés et autres parties prenantes qui entrent dans nos locaux ou accèdent à nos informations. En tant qu'organisation, nous respectons et maintenons les exigences énoncées dans la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (2005), la Norme pour les services à la clientèle et le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées pour l'information et les communications, l'emploi et le transport, et éventuellement, pour l'environnement bâti.

Notre organisation s'est engagée à être de plus en plus accessible non seulement parce qu'il s'agit d'une obligation légale, mais aussi parce qu'elle s'aligne sur nos valeurs. Nous croyons que nous avons une responsabilité importante d'assurer un environnement sûr, digne et accueillant pour tous.

Nous nous engageons à assurer la conformité de notre organisation à la législation sur l'accessibilité en intégrant des politiques, des procédures et de la formation pour les employés. Plus précisément, nous nous engageons à :

- Veiller à ce que les employés qui élaborent des politiques, embauchent et gèrent du personnel et/ou fournissent des biens et des services aux clients connaissent le Code des droits de la personne et la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario ;
- Veiller à ce que nos pratiques d'emploi, y compris (mais sans s'y limiter) le recrutement, l'évaluation des candidats et la sélection fournissent des mesures d'adaptation au besoin et que les employés et les candidats sachent que des mesures d'adaptation sont disponibles ;
- S'assurer que notre plan d'intervention d'urgence comprend des mesures d'adaptation pour tout employé qui en a besoin et que ces plans sont disponibles sur demande ;
- veiller à ce que des plans d'adaptation individuels en milieu de travail soient élaborés et mis en œuvre au besoin ;
- Assurer notre conformité à la Norme pour les services à la clientèle ; et

- Assurer notre conformité au Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées, y compris l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel sur la façon dont notre entreprise a l'intention de s'améliorer continuellement en termes d'accessibilité pour tous.

Le plan d'accessibilité pluriannuel décrit les mesures spécifiques prises par HOYA Vision Care pour améliorer les possibilités pour les personnes handicapées et se conformer aux exigences de mise en œuvre progressive du Règlement.

2. SECTION 1 : RAPPORT SUR LES MESURES DÉJÀ MISES EN ŒUVRE

HOYA Vision Care continuera de se conformer aux normes d'accessibilité pour Réglementation des services à la clientèle et continuer de mettre en œuvre des initiatives visant à améliorer l'accessibilité dans les d'autres domaines visés par le Règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées pour l'emploi ; et information et communications. Lorsque les Normes d'accessibilité pour les L'environnement devient loi, il en ira de même.

Cette section comprend un résumé des initiatives HOYA Vision Care mises en œuvre au plus tard Mars 31, 2016 et se poursuivra à la mise en œuvre.

I. Normes pour le service à la clientèle.

HOYA Vision Care a satisfait aux exigences de conformité énoncées dans le client accessible Règlement sur les normes de service par :

- i. Établir des politiques, des procédures et des pratiques pour la fourniture de biens et de services aux personnes handicapées ;
- ii. Pour tout le personnel qui interagit, ou peut interagir, avec les personnes handicapées au nom de l'entreprise, une formation a été offerte sur :
 - a. La LAPHO et la Norme pour les services à la clientèle
 - b. Politiques, procédures et pratiques pour la fourniture de biens et de services aux personnes handicapées
 - c. Formation de sensibilisation à l'accessibilité
 - d. Processus de rétroaction des clients
- iii. La conformité a été enregistrée au moyen de l'outil de rapport de conformité en matière d'accessibilité sur le site Web ONE-Source for Business de Service Ontario.

II. Plans d'intervention d'urgence et d'évacuation en vertu des Normes de l'IASR pour l'information et les communications et l'emploi.

Hoya a intégré des considérations d'accessibilité dans son plan et ses procédures d'évacuation d'urgence. À l'heure actuelle, aucune personne handicapée connue n'a besoin de mesures d'adaptation et, par conséquent, les personnes handicapées seront traitées au fur et à mesure qu'elles seront connues. Tous les nouveaux employés recevront une formation sur le régime et ont été avisés d'aviser la société de tout handicap qui nécessiterait une aide spéciale en cas d'urgence.

3. SECTION 2 : RAPPORT SUR LES MESURES PRÉVUES POUR IDENTIFIER, RETIRER ET PRÉVENIR LES BARRIÈRES EN 2016-2021

Cette année, le plan d'accessibilité de HOYA se concentre sur cinq domaines. Ces initiatives appuieront la conformité aux Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle existantes. Ils nous aideront également à améliorer l'accessibilité dans les domaines de l'information et des communications, de l'emploi et de l'environnement bâti.

I. Normes pour le service à la clientèle

L'engagement

HOYA s'engage à faire en sorte que les personnes handicapées continuent de recevoir des biens et des services accessibles, avec la même qualité et les mêmes normes, que les clients pleinement capables au-delà de janvier 2016.

Identification des obstacles

HOYA n'a identifié aucun client ayant des handicaps connus. Notre processus de rétroaction des clients ne nous a fourni aucune analyse de rentabilisation pour des efforts accrus au-delà de ce que nous faisons actuellement en ce qui concerne la fourniture d'un service à la clientèle de qualité à tous les clients. Nous continuerons de surveiller nos commentaires, y compris toute information fournie par notre personnel de première ligne. Nous nous engageons à répondre rapidement et pleinement pour éliminer les obstacles pour tout client handicapé qui l'empêche d'accéder à nos biens et services.

Mesures prévues

Afin de respecter la conformité continue aux exigences du Règlement sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées, HOYA :

- i. Inclure la formation sur les normes de service à la clientèle de la LAPHO dans le cadre du processus d'orientation des nouveaux employés ;
- ii. Tenir compte de la rétroaction liée à l'accessibilité reçue par tous les moyens (correspondance, demandes de renseignements, etc.) en évaluant la rétroaction et en y répondant au besoin ; et
- iii. Encourager le personnel à tenir compte de l'accessibilité lorsqu'il planifie des réunions et des événements avec les clients, y compris les fournisseurs et les fournisseurs.

II. Normes d'accessibilité intégrée : Exigences générales

2.1 Énoncé d'engagement de la politique sur l'accessibilité à l'égard du règlement NAI

L'objectif de la déclaration d'engagement est d'indiquer explicitement comment HOYA atteindra l'accessibilité en respectant les exigences de l'IASR.

Identification des obstacles

Les personnes handicapées font face à une gamme d'obstacles physiques et comportementaux, y compris les stéréotypes et les préjugés.

Mesures prévues

Hoya a rédigé une déclaration d'engagement organisationnel ainsi que des politiques qui traitent de l'emploi et de l'information et des communications qui répondront aux exigences de l'IASR. La déclaration d'engagement a été communiquée à tous les employés et sera disponible dans un format accessible sur demande. La déclaration sera dans le Manuel de l'employé mis à jour de la Société.

2.2 Plan d'accessibilité

L'engagement

HOYA établira, mettra en œuvre et maintiendra un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit notre stratégie visant à prévenir et à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées qui sont employées par notre entreprise ou engagées de quelque manière que ce soit dans celle-ci. Le plan sera examiné au moins une fois tous les cinq ans. Nous fournirons le plan dans un format accessible sur demande.

2.3 Approvisionnement ou acquisition de biens, de services ou d'installations

Non requis dans le secteur privé

2.4 Kiosques libre-service

HOYA n'utilise pas de kiosques libre-service pour le moment. Si jamais l'entreprise devait mettre en place des kiosques, les caractéristiques d'accessibilité seront prises en compte.

2.5 Formation

L'engagement

HOYA s'engage à suivre un processus pour s'assurer que tous les employés reçoivent la formation appropriée qui répond aux exigences du règlement intégré. Tous les employés de l'Ontario ont suivi la formation sur la LAPHO et le Code des droits de la personne.

III. Normes relatives à l'information et aux communications

L'engagement

HOYA veillera à ce que ses systèmes et plateformes d'information et de communication soient accessibles et fournis dans des formats accessibles qui répondent aux besoins des personnes handicapées. Nous ferons tout notre possible pour fournir le soutien nécessaire à la communication en temps opportun.

Identification des obstacles

Hoya évaluera ses méthodes de communication pour identifier et éliminer les obstacles à l'information et aux communications avec les personnes handicapées.

Mesures prévues

Pour se conformer aux Normes d'accessibilité à l'information et aux communications en vertu des exigences du RÈGLEMENT NAI et éliminer les obstacles pour les personnes handicapées, HOYA :

- Sur demande, fournir ou prendre des dispositions pour la fourniture de formats accessibles et de soutiens à la communication aux personnes handicapées en temps opportun, en tenant compte des besoins des personnes en matière d'accessibilité ;
- Fournir le plan d'accessibilité sur demande et l'afficher sur le site Web mis à jour de l'entreprise ;
- Fournir notre déclaration d'engagement sur demande, publier dans le Manuel de l'employé et afficher sur le site Web mis à jour sur l'accessibilité et la disponibilité de formats accessibles et de soutiens à la communication ;
- S'assurer que le gestionnaire de la TI est au courant des exigences en matière d'accessibilité du site Web en vertu de la LAPHO et en est responsable ;
- S'assurer que tous les sites Web et le contenu Web sont conformes aux WCAG 2.0 niveau AA autres que les critères de réussite 1.2.4 Légendes (en direct) et les critères de réussite 1.2.5 Descriptions sonores (pré-enregistrées) d'ici le 1er janvier 2021.

IV. Normes d'emploi

4.1 Recrutement

L'engagement

HOYA appuie l'élargissement de son bassin de main-d'œuvre et s'engage à faire en sorte que les pratiques d'embauche permettent aux candidats handicapés de postuler à tous les emplois pour lesquels ils sont qualifiés. Les offres d'emploi internes et externes informent explicitement tout candidat potentiel que des mesures d'adaptation sont disponibles pendant le processus de candidature et d'entrevue.

Identification des obstacles

Hoya évaluera les politiques, les pratiques et les procédures de recrutement, les méthodes et les attitudes pour identifier et éliminer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées.

Mesures prévues

Pour respecter la conformité aux Normes d'accessibilité à l'emploi en vertu des exigences de la réglementation intégrée et éliminer les obstacles au recrutement pour les personnes handicapées, HOYA Vision Care :

- Continuer d'informer les demandeurs que des mesures d'adaptation sont disponibles.
- Si le demandeur sélectionné demande une mesure d'adaptation, consulter le demandeur et prendre des dispositions pour qu'il lui soit offert des mesures d'adaptation convenables d'une manière qui tienne compte des besoins du demandeur en matière d'accessibilité ; et
- S'assurer que les gestionnaires d'embauche connaissent les droits des candidats handicapés en vertu du Code des droits de la personne.

4.2 Renseignements sur le soutien aux employés

L'engagement

HOYA veillera à ce que les informations fournies aux employés soient accessibles et tiennent compte des besoins spécifiques de toute personne.

Mesures prévues

Pour se conformer aux Normes d'accessibilité à l'emploi en vertu des exigences de la réglementation intégrée et pour éliminer les obstacles pour les personnes handicapées, HOYA :

- Tenir les employés au courant des changements apportés aux politiques ;
- Fournir des formats accessibles et des aides à la communication à tout employé sur demande ; et
- Consulter l'employé afin de lui fournir un format accessible et un soutien à la communication pour obtenir l'information nécessaire à l'exécution du travail de l'employé et de l'information qui est généralement à la disposition des employés en milieu de travail.

4.3 Plans individualisés documentés

L'engagement

HOYA s'engage à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans individualisés (p. ex., plan d'adaptation, plan de retour au travail) afin d'accommoder un handicap de tout type, permanent ou temporaire.

Mesures prévues

Afin de respecter les Normes d'accessibilité pour l'emploi en vertu des exigences de la réglementation intégrée et d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées, HOYA :

- permettre à l'employé qui demande des mesures d'adaptation de participer à l'élaboration du plan ;
- Inclure dans le processus les moyens par lesquels l'employé est évalué sur une base individuelle ;
- Fournir un plan d'adaptation individualisé par écrit à tout employé handicapé ;
- Inclure dans le processus la façon dont l'employeur peut demander une évaluation par un médecin externe ou un autre expert, aux frais de l'employeur, pour aider l'employeur à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être prises ;
- Fournir un plan de retour au travail individualisé par écrit pour tout employé qui s'est absenté du travail en raison d'un handicap et qui a besoin de mesures d'adaptation liées à son handicap pour retourner au travail ;
- Prendre des mesures pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé ;
- Décrire la fréquence à laquelle les plans d'adaptation individuels seront examinés et mis à jour et la façon dont cela sera fait ;
- Fournir à l'employé les raisons du refus si le plan d'adaptation individuel est refusé ; et
- Inclure toute information individualisée sur les interventions d'urgence en milieu de travail.

4.4 Évaluation du rendement, perfectionnement professionnel et avancement, et redéploiement

L'engagement

Hoya intégrera de nouvelles exigences d'accessibilité en vertu de la norme d'emploi afin de s'assurer que les obstacles à l'évaluation du rendement, au perfectionnement professionnel et à l'avancement professionnel, et au redéploiement sont éliminés.

Identification des obstacles

Hoya évaluera ses examens de rendement, le perfectionnement professionnel et l'avancement, les programmes de redéploiement, les pratiques et procédures, les méthodes et les attitudes pour identifier et éliminer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées.

Mesures prévues

Hoya tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés et de leurs plans d'adaptation individualisés lors de l'évaluation du rendement et de la gestion du développement de carrière.

V. Normes pour les transports

Cette norme ne s'applique pas à HOYA Vision Care, Canada.

VI. Norme pour l'environnement bâti

Cette norme n'est pas encore loi ; cependant, HOYA Vision Care s'engage à une plus grande accessibilité dans et autour des bâtiments que nous utilisons. Lorsque la norme entrera en vigueur ou, dans la mesure du possible, avant que cela ne se produise, nous veillerons à ce que les installations intègrent les normes de conception sans obstacle à mesure que les espaces existants seront rénovés et / ou que de nouveaux espaces seront obtenus.

Graphique pluriannuel de HOYA Vision Care Canada (2016-2021)

Exigences / Étapes	Ce qui doit être fait/Mesures prévues	Responsabilité	Date limite de conformité de l'IASR
Exigences générales du Règlement			
Politiques, pratiques et procédures en matière d'accessibilité	Hoya a élaboré une déclaration d'engagement organisationnel, ainsi que des politiques d'emploi, d'information et de communication qui traitent de la façon dont nous allons atteindre l'accessibilité en respectant les exigences de l'IASR. La déclaration d'engagement a été communiquée à tous les employés. Les autres politiques liées à l'accessibilité ont été rédigées et seront publiées avec le Manuel des politiques.	Ressources humaines	2014
Plan d'accessibilité pluriannuel	La HOYA a élaboré un plan pluriannuel décrivant une stratégie visant à prévenir et à éliminer les obstacles et à répondre aux exigences actuelles et futures de la LAPHO. L'entreprise a : <ul style="list-style-type: none">évalué les politiques, les pratiques et les procédures actuelles, les locaux, l'accès aux	Ressources humaines	2014

	<p>biens et aux services et les systèmes d'information et de communication afin de cerner les obstacles pour les personnes handicapées ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • rendu le Régime disponible sur demande et, • nous examinerons et mettrons à jour le plan au moins une fois tous les cinq ans. 		
Formation	<p>HOYA offre une formation sur la politique d'accessibilité à tous les employés qui interagissent avec des clients réels et potentiels.</p> <p>Tous les employés de l'Ontario ont reçu une formation sur le Code des droits de la personne en ce qui concerne les personnes handicapées. Nous maintiendrons un record de toute la formation.</p> <p>La formation se resserra lorsque des changements seront apportés aux politiques d'accessibilité.</p>	Ressources humaines	2012- en cours
Exigences en vertu de la Norme sur l'information et la communication			
Plan d'urgence	Le plan d'urgence a été évalué et le libellé a été ajouté pour inclure toute personne handicapée.	Coordonnateur de la santé et de la sécurité	2012
Politiques, pratiques et procédures en matière d'accessibilité	<p>La Société s'est engagée à rendre l'information et les plateformes accessibles aux personnes handicapées.</p> <p>L'énoncé d'engagement organisationnel est fourni à tous les employés.</p>	Ressources humaines Président	2014
Amélioration continue et rétroaction	<p>HOYA s'engage à évaluer et à examiner les besoins de communication des employés et des clients handicapés et à éliminer les obstacles à la communication qui existent.</p> <p>Nous fournirons toute information dans un format alternatif au besoin. Nous utiliserons notre processus de rétroaction pour saisir l'information concernant les obstacles et pour nous améliorer continuellement.</p> <p>Notre politique d'accessibilité est disponible sur demande et les employés sont formés au processus de rétroaction.</p> <p>Lorsqu'un autre format accessible et un soutien à la communication sont demandés, la personne handicapée sera consultée.</p>	Ressources humaines Directeur national du service à la clientèle	2014-en cours

Sites Web et contenu Web accessibles	Le gestionnaire de la TI s'est approprié les exigences canadiennes en matière d'accessibilité des sites Web. HOYA IT veillera à ce que tout nouveau projet de développement de site Web fasse l'objet d'un examen des normes Web de la LAPHO.	L'informatique	2014-en cours
Exigence en vertu de la norme d'emploi			
Intervention d'urgence en milieu de travail	HOYA fournira des renseignements individualisés sur les interventions d'urgence en milieu de travail aux employés qui ont divulgué un handicap.	Ressources humaines Coordonnateur de la santé et de la sécurité	2012-en cours
Évaluation des obstacles à l'emploi	Les politiques existantes ont été examinées pour s'assurer que les obstacles dans les politiques d'emploi ont été éliminés. Une nouvelle politique portant sur l'information, les communications et l'accessibilité à l'emploi a été rédigée en version avec la mise à jour du Manuel de l'employé.	Ressources humaines	2014
Recrutement	Le modèle d'offre d'emploi a été mis à jour pour indiquer explicitement que des mesures d'adaptation sont disponibles.	Ressources humaines	2016
Formats accessibles et communication	HOYA fournira des formats accessibles et des aides à la communication pour l'information en milieu de travail en consultation avec l'employé qui fait la demande.	Ressources humaines Chef de département	2016
Plans individualisés documentés	HOYA élaborera un processus écrit pour l'élaboration de plans d'adaptation individuels pour tout employé ayant un handicap divulgué. HOYA élaborera et mettra en œuvre un processus de retour au travail pour les employés absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation pour retourner au travail.	Ressources humaines Chef de département	2016
Évaluation du rendement, perfectionnement professionnel et avancement, et redéploiement	HOYA tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité et des plans d'adaptation des employés handicapés en matière de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de redéploiement.	Ressources humaines Chef de département	2016

Exigences en vertu de la Norme de transport

Cette norme ne s'applique pas à HOYA Vision Care, Canada.

Exigences en vertu de la Norme sur l'environnement bâti

Cette norme n'est pas encore loi. Lorsque la norme entrera en vigueur, HOYA veillera à ce que les installations intègrent les normes de conception sans obstacle à mesure que les espaces existants seront rénovés et / ou que de nouveaux espaces seront obtenus.

4. HISTORIQUE DES MODIFICATIONS DU DOCUMENT

Date de révision[JJ/MM/AAAA]	Nature de la révision	Participants à l'examen des documents
12/07/2023	Publication originale du document	Renata Correia, directrice des ressources humaines