

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Rapport d'étape de 2014 sur l'accessibilité

Ce rapport résume comment le Tribunal a assuré que ses politiques et plans en matière d'accessibilité se conforment à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), aux *Normes d'accessibilité intégrées* (Règl. de l'Ont. 191/11) (NAI) et aux *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle* (Règl. de l'Ont. 429/07) (NASC). Ce rapport est affiché sur le site Web du Tribunal et fourni en formats accessibles sur demande.

Services à la clientèle

En 2014, le Tribunal a continué à fournir des services accessibles aux clients et groupes intéressés visés par la Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle affichée sur son site Web. Le Tribunal a continué à fournir des mesures d'adaptation raisonnables aux parties aux appels, aux témoins et aux représentants, et ce, au cas par cas. Au nombre de ces mesures, mentionnons ce qui suit :

- Prise de dispositions pour l'hébergement à l'hôtel d'un travailleur la veille de son audience parce qu'il avait de la difficulté à faire de longs trajets en raison de son handicap.
- Prise de dispositions pour fournir une chaise différente à une audience parce que le travailleur ne pouvait pas s'asseoir sur une chaise dure ou au dossier droit.
- Prise de dispositions pour procurer un taxi fourgonnette accessible à un travailleur qui utilisait un fauteuil roulant.
- Prise de dispositions pour qu'un hôtel évite d'utiliser des produits de nettoyage dans la salle où allait avoir lieu une audience à laquelle un travailleur souffrant d'allergies devait participer.

Approvisionnement

En 2014, le Tribunal a été attentif aux exigences en matière d'accessibilité lors de l'obtention ou de l'acquisition de biens ou de services, et il a incorporé le contenu relatif à l'accessibilité dans ses appels d'offres. Les gestionnaires et le personnel du Tribunal concernés par les processus d'approvisionnement connaissent les exigences d'accessibilité inhérentes aux pratiques d'approvisionnement de la fonction publique de l'Ontario.

Information et communication

Rétroaction

Le Tribunal a continué à s'assurer d'offrir des processus de rétroaction en formats accessibles, tels que par son site Web, par la poste, par télécopieur, par ATPM ou par téléphone. Le Tribunal a informé le

public de l'offre de formats accessibles dans sa Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle et sa Politique d'accessibilité – Normes d'accessibilité intégrées, lesquelles sont affichées sur son site Web.

Formats accessibles et aides à la communication

Le Tribunal a continué à fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées, conformément aux exigences prévues dans les NAI.

Formation

Le Tribunal a incorporé des modules sur les exigences de la LAPHO, des NAI et du *Code des droits de la personne* dans son programme de formation générale. Cette formation est dispensée dès qu'il est matériellement possible de le faire après l'entrée en fonction des personnes nouvellement embauchées.

Une séance de formation sur la prestation de services à la clientèle accessibles a été tenue pour le nouveau personnel en septembre 2014. Le Tribunal tient un registre écrit dans lequel il consigne entre autres les dates de la formation dispensée et le nombre de participants aux séances.

Emploi

Au début de 2014, le Tribunal a commencé à appliquer sa politique sur l'adaptation de l'emploi et le retour au travail ainsi qu'à user de ses processus améliorés en la matière. Cette politique et ces processus font ressortir l'engagement du Tribunal à l'égard de :

- La prestation prompte de mesures efficaces d'adaptation et de retour au travail pour les employés et les membres nommés par décret blessés, malades ou handicapés, ce qui inclut l'élaboration de plans d'adaptation individualisés.
- L'usage de processus documentés pour l'élaboration de plans d'adaptation individualisés pour les employés handicapés et de plans de retour au travail individualisés pour les employés qui s'absentent en raison de leur handicap.
- L'usage de pratiques d'emploi améliorées, notamment d'un processus de recrutement et de sélection accessible et inclusif permettant aux personnes handicapées de participer pleinement.
- La consultation d'un employé handicapé sur demande au sujet de la production de formats accessibles et d'aides à la communication aux fins de l'information nécessaire pour effectuer son travail.
- L'usage de programmes de gestion du rendement, de réaffectation, de perfectionnement et d'avancement professionnel tenant compte des besoins d'accessibilité et des plans d'adaptation individualisés des employés handicapés.
- La production d'outils et d'aides pour l'établissement de plans d'intervention d'urgence pour les employés handicapés identifiés.