

Politique d'accessibilité et plan d'accessibilité pluriannuel

Introduction

La présente politique et le présent plan pluriannuel sont conformes au Règlement de l'Ontario 191/11 en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

Le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI) pris en application de la LAPHO exige que Cardinal Health Canada Inc. (« Cardinal ») établisse, mette en œuvre, tienne à jour et consigne ses politiques d'accessibilité et son plan d'accessibilité pluriannuel (le « plan d'accessibilité ») qui décrit la stratégie de Cardinal visant à prévenir et à éliminer les obstacles pour les personnes handicapées ainsi qu'à répondre aux exigences prévues par le RNAI et la LAPHO.

La politique d'accessibilité et le plan d'accessibilité pluriannuel seront rendus publics, y compris dans un format accessible, sur demande. Le plan d'accessibilité sera révisé et mis à jour, s'il y a lieu, au moins tous les cinq ans.

Application

La politique d'accessibilité et le plan d'accessibilité pluriannuel s'appliquent à tous les employés et clients de Cardinal en Ontario et, le cas échéant, à tous les entrepreneurs indépendants qui fournissent des services au nom de Cardinal en Ontario.

Notre engagement

Dans l'accomplissement de sa mission, Cardinal s'efforce de traiter chaque personne de manière à préserver sa dignité et son autonomie. Cardinal favorise l'intégration et l'égalité des chances, et s'engage à répondre rapidement aux besoins des personnes handicapées. Nous tentons d'y parvenir en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité ainsi qu'en répondant aux exigences d'accessibilité prévues par la LAPHO. Cette politique d'accessibilité et ce plan d'accessibilité pluriannuel énoncent la politique de Cardinal sur la façon dont elle assurera l'accessibilité d'une manière générale, mais aussi en matière d'emploi, d'information et de communication.

Conformément au RNAI, les stratégies d'accessibilité ci-dessous présentent les exigences qui s'appliquent à Cardinal dans les domaines suivants :

1. Formation;
2. Information et communication;
3. Emploi;
4. Normes pour la conception des espaces publics.

Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle

Afin de respecter les normes pour les services à la clientèle prévues par le RNAI, Cardinal s'engage à offrir des services à la clientèle exceptionnels à tous ses clients. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la *Politique sur l'accessibilité des services à la clientèle* de Cardinal.

Renseignements accessibles pour les cas d'urgence

Cardinal s'engage à mettre à la disposition de ses clients, à leur demande, les renseignements publics pour les cas d'urgence.

Ce processus est centralisé à l'équipe des ressources humaines, et il est possible de le consulter en écrivant à GMB-CAN-MyTotalRewards@cardinalhealth.com ou en composant le 905 417-2293.

Cardinal fournira également aux employés handicapés qui en ont besoin des renseignements personnalisés sur les mesures d'urgence. Les employés doivent communiquer avec leur gestionnaire ou leur partenaire professionnel en RH.

Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI)

Voici comment Cardinal s'engage à respecter le RNAI.

1. Formation

Cardinal s'engage à fournir une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le RNAI et sur les dispositions du *Code des droits de la personne* qui concernent les personnes handicapées.

Conformément au RNAI, Cardinal entend :

- déterminer la formation appropriée sur les exigences du RNAI et sur les dispositions du *Code des droits de la personne* qui concernent les personnes handicapées, et veiller à ce qu'elle soit offerte à tous les employés et bénévoles, à toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de Cardinal dans la province de l'Ontario, ainsi qu'à toutes les personnes qui participent à l'élaboration et à l'approbation des politiques de Cardinal;
- s'assurer que la formation convient aux rôles des personnes mentionnées ci-dessus;
- veiller à ce que la formation soit donnée aux personnes mentionnées ci-dessus dès que possible;
- tenir à jour un registre des formations données, qui indiquera la date de la formation et le nombre de personnes qui l'ont reçue;
- s'assurer qu'une formation est donnée pour toute modification aux politiques de Cardinal, et ce, de façon continue.

Date de conformité : 30 juin 2021

2. Information et communication

Cardinal s'engage à rendre les renseignements et les communications de l'entreprise accessibles aux personnes handicapées. Cardinal intégrera de nouvelles exigences d'accessibilité en vertu des normes d'information et de communication afin de s'assurer que ses systèmes et plateformes d'information et de communication sont accessibles et sont fournis, sur demande, dans des formats accessibles qui répondent aux besoins des personnes handicapées.

a. Processus de rétroaction, formats accessibles et aides à la communication

Conformément au RNAI, Cardinal entend :

- s'assurer que les processus existants et nouveaux pour recevoir les observations des personnes handicapées et y répondre leur seront accessibles en fournissant des formats et des aides à la communication appropriés ou en prenant des dispositions pour qu'ils soient fournis sur demande et en temps opportun;
- de façon plus générale, lorsque des formats accessibles et des aides à la communication sont requis pour les personnes handicapées :
 - fournir ces formats accessibles et aides à la communication, ou prendre les dispositions nécessaires pour qu'ils soient fournis;
 - consulter la personne qui présente la demande afin de déterminer si le format accessible ou l'aide à la communication convient;
 - fournir les formats accessibles et les aides à la communication, ou prendre les dispositions nécessaires pour qu'ils soient fournis en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins d'accessibilité particuliers de la personne découlant de son handicap, et à un coût qui n'est pas supérieur au coût habituellement facturé aux autres personnes;
- informer le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.

Date de conformité :

30 juin 2021 – Rétroaction

30 juin 2021 – Formats accessibles et aides à la communication

Accessibilité des sites Web et du contenu Web

Actuellement, le site Web de Cardinal est conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A). Conformément au RNAI, Cardinal prendra des mesures raisonnables pour s'assurer que tous les nouveaux sites Web contrôlés par Cardinal, ainsi que le contenu Web sur ces sites publié après le 1^{er} janvier 2012, seront conformes aux WCAG 2.0 (Niveau AA).

3. Kiosques

Même si Cardinal n'utilise pas de kiosques pour fournir ses services au grand public, elle reconnaît ses obligations en vertu du RNAI si elle choisit d'utiliser des kiosques à cette fin dans l'avenir.

4. Emploi

a. Recrutement

Cardinal s'engage à adopter des pratiques de recrutement équitables et accessibles qui attirent et fidélisent les employés handicapés. Cela inclut l'accessibilité à toutes les étapes du cycle d'emploi.

Conformément au RNAI, Cardinal fera ce qui suit :

(i) Recrutement : dispositions générales

Cardinal avisera les employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement. À cette fin, l'entreprise va :

- examiner et, au besoin, modifier les politiques, procédures et processus de recrutement déjà en place;
- préciser que les mesures d'adaptation sont offertes aux candidats handicapés, sur le site Web de Cardinal et sur les affichages de postes.

(ii) Recrutement, évaluation et sélection

Cardinal avisera chaque candidat invité à participer à un processus d'évaluation ou de sélection et l'informera que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés. Cette disposition comprend :

- l'examen et, au besoin, la modification des politiques, procédures et processus de recrutement déjà en place;
- l'inclusion de l'avis de disponibilité de mesures d'adaptation dans le plan de prise de rendez-vous pour une entrevue ou une évaluation;
- si un candidat sélectionné demande une mesure d'adaptation, une consultation avec le candidat et un arrangement pour la mise en œuvre de mesures d'adaptation appropriées d'une manière qui tient compte de ses besoins d'accessibilité en raison de son handicap.

(iii) Avis aux candidats retenus

En faisant une offre d'emploi, Cardinal avisera le candidat retenu de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés. À cette fin, l'entreprise va :

- examiner et, au besoin, modifier les politiques, procédures et processus de recrutement déjà en place;
- ajouter aux lettres d'offre d'emploi un avis à propos des politiques de Cardinal sur les mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

Date de conformité : 30 juin 2021

b. Renseignements sur les mesures de soutien et offre générale de formats accessibles et d'aides à la communication

Conformément au RNAI, Cardinal informera tous les employés des politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap. À cette fin, l'entreprise va :

- informer les employés actuels et les nouveaux employés des politiques de Cardinal en matière de soutien aux employés handicapés, y compris celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins d'un employé qui découlent de son handicap;
- fournir des renseignements dès que possible après l'entrée en fonction du nouvel employé, particulièrement dans le cadre du processus d'orientation;
- fournir des renseignements à jour aux employés lorsque des modifications sont apportées à des politiques existantes relatives à l'adaptation du lieu de travail en raison d'un handicap;
- fournir ou prendre les dispositions nécessaires, lorsqu'un employé handicapé le demande, pour offrir des formats accessibles et des aides à la communication appropriés à l'égard de ce qui suit :
 - l'information nécessaire pour faire son travail;
 - l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail;
- consulter l'employé qui fait la demande pour déterminer si un format accessible ou une aide à la communication convient pour répondre aux obligations de fournir l'information indiquées ci-dessus.

Date de conformité : 30 juin 2021

c. Plans d'adaptation individualisés et documentés/processus de retour au travail

Cardinal intégrera de nouvelles exigences d'accessibilité en vertu du RNAI afin de s'assurer que les obstacles au processus d'adaptation et de retour au travail sont éliminés, et que les politiques organisationnelles concernant les mesures d'adaptation et le retour au travail sont respectées, le cas échéant.

Les politiques et pratiques actuelles de Cardinal comprennent les mesures qu'elle prendra pour offrir des mesures d'adaptation aux employés handicapés et pour faciliter le retour au travail après une absence en raison d'un handicap.

Cardinal examine et évalue les politiques actuelles pour s'assurer qu'elles comprennent les mesures que l'entreprise prendra pour offrir des mesures d'adaptation aux employés handicapés et pour faciliter le retour au travail des employés après une absence en raison d'un handicap. Cardinal veille également à ce qu'elles prévoient un processus d'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés, si de tels plans sont requis.

Conformément au RNAI, Cardinal s'assure que le processus d'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les éléments suivants :

- la manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan;
- les moyens utilisés pour évaluer un employé individuellement;
- la façon dont Cardinal peut demander, à ses frais, une évaluation réalisée par un expert (médical ou autre) externe pour l'aider à déterminer si une mesure d'adaptation est possible et, si oui, comment la mettre en application;
- les dispositions pour préserver la confidentialité des données personnelles de l'employé;
- la fréquence des révisions et mises à jour des plans de mesures d'adaptation individualisés et la procédure à suivre à cette fin;
- les raisons du refus d'un plan d'adaptation individualisé, le cas échéant;
- les méthodes à employer pour fournir à l'employé un plan de mesures d'adaptation individualisé dans un format tenant compte de ses besoins d'accessibilité.
- Les éléments suivants seront inclus dans les plans d'adaptation individualisés :
 - toute information concernant les formats accessibles et les aides à la communication qui ont été offerts ou prévus afin de fournir à l'employé :
 - l'information nécessaire pour faire son travail;
 - l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail;
- toute autre mesure d'adaptation dont l'employé a besoin.

Cardinal veillera à ce que le processus de retour au travail énoncé dans ses politiques actuelles décrive :

- les mesures que Cardinal prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison d'un handicap;
- l'établissement d'un plan de retour au travail individualisé et documenté pour les employés;
- l'utilisation de plans d'adaptation individualisés, comme mentionné ci-dessus, dans le processus de retour au travail.

Date de conformité : 30 juin 2021

d. Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et réaffectation

Cardinal tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé :

- dans le cadre de son processus de gestion du rendement à l'égard des employés handicapés;
- dans son offre de possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à des employés handicapés;
- lors de la réaffectation d'employés handicapés.

Conformément au RNAI, Cardinal entend :

- revoir, évaluer et, au besoin, modifier les politiques, procédures et pratiques déjà en place afin de les rendre conformes au RNAI;
- tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés et, le cas échéant, de leurs plans d'adaptation individualisés, durant :
 - l'évaluation du rendement;
 - la gestion du perfectionnement et de l'avancement professionnels;
 - une réaffectation, le cas échéant;
- revoir, évaluer et, au besoin, inclure les critères d'accessibilité dans les ateliers sur la gestion du rendement;
- tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés dans ses offres de perfectionnement et d'avancement professionnels, notamment en les informant qu'elle est en mesure d'offrir des mesures d'adaptation dans les affichages de poste internes;
- tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés lors de leur réaffectation, ce qui comprend l'examen et, au besoin, la modification de la liste de vérification pour la mutation des employés.

Date de conformité : 30 juin 2021

5. Conception des espaces publics

Bien que Cardinal n'ait pas actuellement l'intention d'entreprendre de nouveaux projets de construction ni de réaménager ses établissements de façon importante, elle respectera les

normes d'accessibilité pour toutes les obligations liées à la construction advenant de tels projets dans l'avenir.

Cardinal mettra en place des procédures pour empêcher une perturbation de service dans les zones accessibles de ses espaces publics. Cardinal avisera le public de toute perturbation de service et des solutions de rechange possibles.

Date de conformité : 1^{er} janvier 2017

Demandes d'information et commentaires

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce plan d'accessibilité ou pour fournir vos commentaires, veuillez communiquer avec Erica Covassi :

- Téléphone : 905 417-2668
- Courriel : erica.covassi@cardinalhealth.com

Des formats accessibles de ce document seront fournis gratuitement sur demande.