



Grand Challenges Canada®
Grands Défis Canada

Politique sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation

1. Objectif

Grands Défis Canada s'engage à cultiver un milieu de travail inclusif et accessible où tous les employés peuvent pleinement participer et contribuer, y compris ceux qui vivent avec un handicap. La présente politique fait état de notre engagement en matière de mesures d'adaptation pour les employés vivant avec un handicap tout en adhérant aux lois en vigueur, notamment la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*, ainsi que les lois applicables en matière de droits de la personne partout au Canada, y compris le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

2. Portée

Cette politique s'étend à tous les employés de Grands Défis Canada, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et contractuels, ainsi qu'aux candidats et aux visiteurs.

3. Politique

3.1 Non-discrimination

Grands Défis Canada évite toute forme de discrimination fondée sur un handicap à l'endroit de ses employés. Tous les employés ont droit à un traitement équitable et à l'égalité des chances en matière d'emploi, y compris lors du recrutement, de l'embauche, de la formation, de la promotion ou de la cessation d'emploi. Tous les employés sont tenus de se conformer à la présente Politique et de coopérer lors de la mise en oeuvre des mesures d'adaptation. La discrimination, tout comme le harcèlement fondé sur un handicap, ne seront pas tolérés; ces comportements sont susceptibles d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

3.2. Principes directeurs

Grands Défis Canada déploiera tous les efforts raisonnables pour s'assurer que toutes les politiques, pratiques et procédures en matière d'accessibilité adhèrent aux principes suivants :

1. **Respect de la dignité** : maintenir la confidentialité et s'assurer d'impliquer les personnes dans la mise en oeuvre des mesures d'adaptation qui les concernent.
2. **Individualisation** : reconnaître que le caractère singulier des besoins de chacun entraîne la nécessité de réévaluer les mesures d'adaptation au fil du temps.
3. **Intégration et pleine participation** : s'assurer que les mesures d'adaptation permettent aux individus de participer pleinement au milieu de travail.
4. **Égalité des chances** : soutenir les personnes concernées par les mesures d'adaptation en leur offrant un accès équitable aux mêmes débouchés et aux mêmes possibilités de développement qu'aux personnes qui n'en bénéficient pas.

3.3 Mise en oeuvre des mesures d'adaptation

Les employés qui estiment avoir besoin d'une mesure d'adaptation en lien avec leur handicap sont priés de communiquer avec leur gestionnaire ou avec le service des ressources humaines dès que possible. Grands Défis Canada collaborera avec l'employé(e) pour définir et mettre en oeuvre les mesures d'adaptation nécessaires à l'exécution des tâches essentielles de son poste. La mise en oeuvre des mesures d'adaptation se déroulera dans un esprit de collaboration, de respect mutuel et de maintien de la confidentialité; la démarche sera abordée en temps opportun, tiendra compte des besoins individuels et sera documentée de manière appropriée.

Grands Défis Canada respectera la vie privée et la confidentialité des employés qui font la demande pour une mesure d'adaptation. Les renseignements en lien avec le handicap et les besoins en matière de mesures d'adaptation d'un(e) employé(e) ne seront divulgués qu'en cas de besoin et avec le consentement de l'employé(e).

4. Déroulement

4.1 Information exigée

Les personnes à l'origine d'une demande pour une mesure d'adaptation pourraient être appelées à fournir les justificatifs suivants :

- Une confirmation que la personne vit avec un handicap ou souffre d'un problème de santé
- Les limitations ou les besoins attribuables au handicap
- La capacité ou non de la personne à accomplir les tâches essentielles pour son poste avec ou sans mesures d'adaptation
- Le type de mesure d'adaptation nécessaire pour accomplir les tâches principales du poste
- Pour les employés en congé, des mises à jour périodiques sur le retour au travail prévu

Grands Défis Canada tâchera d'offrir une explication lorsque des renseignements précis sont demandés et indiquera de quelle manière ces derniers sont pertinents à la mesure d'adaptation demandée par la personne. Dans la mesure du possible, nous déploierons de véritables efforts pour mettre en place les mesures d'adaptation nécessaires sans exiger la divulgation d'un diagnostic ou d'information médicale si ces renseignements ne sont pas pertinents.

4.2 Plans d'adaptation individualisés

Au besoin, Grands Défis Canada élaborera des plans d'adaptation individuels (PAI) en collaboration avec l'employé(e) et, le cas échéant, les professionnels de la santé concernés. Selon les circonstances qui motivent le PAI, Grands Défis Canada pourrait être amené à élaborer ce dernier en tandem avec le réseau des CHU, le University Health Network. Les PAI serviront à préciser les mesures d'adaptation à réaliser, à répartir les responsabilités qui incombent à l'employé(e) et à l'employeur respectivement, à établir un échéancier pour la mise en oeuvre et à définir un processus pour la révision et les modifications.

4.3 Types de mesures d'adaptation

Grands Défis Canada a conscience que différents types de mesures d'adaptation pourraient s'avérer nécessaires. Les exemples comprennent, entre autres :

1. Mesures d'adaptation de l'horaire :
 - Horaires de travail flexibles pour maximiser la concentration ou travailler en tenant compte de l'horaire des transports en commun
 - Semaine de travail condensée
2. Mesures d'adaptation du bureau :
 - Entrées et ascenseurs accessibles au bureau de Grands Défis Canada.
 - Salles de bain dotées de rampes et cadres de portes élargis pour accommoder les aides à la mobilité.
3. Mesures d'adaptation du poste de travail :
 - Bureaux surélevés ou debout
 - Supports ergonomiques
 - Poste de travail silencieux
 - Accès de plain-pied au poste de travail
 - Ajustements de l'éclairage
 - Options de réduction du bruit
 - Ententes de télétravail
4. Mesures d'adaptation des congés :
 - Flexibilité pour les rendez-vous médicaux
 - Délais flexibles lorsque des absences liées au handicap s'avèrent nécessaires
5. Soutien à la communication :
 - Instructions écrites avec des étapes claires
 - Aides visuelles et outils de suivi des progrès
 - Notes et retranscriptions des réunions
 - Formats accessibles (braille, gros caractères, texte électronique, etc.)
 - Technologie d'assistance (lecteurs d'écran, logiciel de reconnaissance vocale, etc.)
6. Mesures d'adaptation du processus d'embauche :
 - Inclure un lien vers la politique sur les mesures d'adaptation dans toutes les offres d'emploi
 - Partager les questions à l'avance ou par écrit
 - Discuter des mesures d'adaptation nécessaires avant les entrevues
 - S'assurer que la période d'essai commence après la mise en place des mesures d'adaptation.

Toutes les parties prenantes de GDC sont invitées à venir accompagnées de leurs aidants lorsqu'elles se rendent aux bureaux de GDC, à ses événements ou dans ses locaux, le cas échéant.

4.4 Accessibilité des communications

Grands Défis Canada s’assurera que son site Web adhère aux Lignes directrices sur l’accessibilité du contenu Web (WCAG) 2.0 Niveau AA du World Wide Web Consortium, que l’information est disponible en formats accessibles sur demande et que les communications sont claires et accessibles à tous.

5. Apprentissage et évaluation

5.1 Formation et sensibilisation

Tous les employés doivent suivre une formation sur la LAPHO avant de commencer à travailler. Cette formation peut aussi être complétée auprès du University Health Network. Grands Défis Canada offre des formations sur la sensibilisation aux personnes handicapées, les principes d’accessibilité et le processus d’adaptation à tous ses employés, y compris aux gestionnaires et aux superviseurs.

Les commentaires en lien avec les services fournis aux personnes en situation de handicap peuvent être acheminés directement aux RH de GDC, par courriel à hr@grandchallenges.ca.

5.2 Réévaluation et révision

La présente politique sera révisée périodiquement pour assurer sa conformité avec les lois applicables et pour répondre à tout problème ou toute préoccupation en lien avec l’accessibilité et les mesures d’adaptation en milieu de travail. La présente Politique relève du Comité de gouvernance et des ressources humaines de Grands Défis Canada.

6. Ressources supplémentaires

Les employés sont invités à consulter la Loi sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario (LAPHO) ainsi que dispositions générales de la Commission ontarienne des droits de la personne sur les mesures d’adaptation pour en savoir plus sur leurs droits et leurs responsabilités.

Le Plan pluriannuel d’accessibilité de Grands Défis Canada sera publié sur demande sur notre site Web dans un format accessible, y compris en version papier et en gros caractères. D’autres formats pourraient devenir disponibles en fonction du bien-fondé de chaque demande. Le plan d’accessibilité sera revu et, si nécessaire, mis à jour au moins une fois tous les cinq ans.

Type de politique	Politique du conseil d’administration (externe)
Responsable de la politique	Ressources humaines (directeur principal, Personnes et culture)
Approuvée par	Tracy Smith (directrice principale, Personnes et culture), Maddy Toca (Services juridiques), Karlee Silver (PDG)
Dernière mise à jour	12 mars 2025