



Politique sur l'accessibilité et plan d'accessibilité sur plusieurs années

1. Objectif

En vertu de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes atteintes d'une invalidité de l'Ontario, toutes les entités publiques et privées doivent respecter les normes d'accessibilité établies par le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (**ci-après, le « Règlement »**). Cette politique reflète les normes d'accessibilité établies par le Règlement concernant l'emploi, l'information et les communications, le transport et les espaces publics pour Penske Truck Leasing Canada (**ci-après « Penske »**).

Cette politique a été rédigée conformément au Règlement et indique comment Penske s'efforce d'offrir l'accessibilité en respectant les exigences du Règlement..

Cette politique est applicable aux activités de Penske en Ontario.

2. Énoncé de politique et engagement de Penske

Penske s'engage à respecter les quatre (4) principes directeurs, c'est-à-dire la dignité, l'autonomie, l'intégration et l'égalité d'accès à l'emploi, et soutient l'inclusion intégrale des personnes conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario et à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes atteintes d'une invalidité de l'Ontario.

Penske prend toutes les mesures à sa disposition pour assurer sa conformité au Règlement dans des délais raisonnables.

3. Dispositions générales

Politique sur l'accessibilité et plan d'accessibilité sur plusieurs années

Cette politique sur l'accessibilité/plan d'accessibilité sur plusieurs années présente une stratégie en plusieurs étapes afin de devenir conforme avec les exigences actuelles et éventuelles de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes atteintes d'une invalidité de l'Ontario et du Règlement. Cette politique sur l'accessibilité/plan d'accessibilité sur plusieurs années sera révisée au moins une fois tous les cinq ans.

Formation

Penske assure que de la formation sur les exigences du Règlement et sur le *Code des droits de la personne* en ce qui a trait aux personnes atteintes d'une invalidité est offerte aux employés qui participent à la création des politiques de Penske. De la formation est offerte dès que possible. Si des modifications devaient être apportées à cette politique ou aux exigences concernées, une formation serait donnée à cet effet. Penske documente les dates des formations données et la quantité de personnes qui les ont suivies.

4. Normes concernant l'information et les communications

Penske crée, fournit et reçoit de l'information et des communications de façon à les rendre accessibles aux personnes handicapées.

Si Penske déterminait qu'il est techniquement impossible de convertir de l'information ou des communications, ou si la technologie requise pour convertir de l'information ou des communications n'était pas immédiatement disponible, Penske expliquerait à toute personne



demandant de l'information ou des communications la raison pour laquelle la conversion est impossible, et lui fournirait un résumé de l'information ou des communications qu'il est impossible de convertir.

Renseignements concernant les urgences

Lorsque Penske prépare des procédures ou des plans en cas d'urgence, ou des renseignements sur la sécurité destinés au public, Penske fournit les renseignements dans un format accessible ou avec des aides à la communication appropriés, dès que possible, sur demande.

Rétroaction

Penske a adopté un processus de réception et de réponse à la rétroaction, et assurera que ce processus est présenté dans des formats accessibles, et avec des aides à la communication sur demande. Penske avise le public de la disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication.

Les aides à la communication incluent les sous-titres, les services de communication augmentée, le texte clair, la langue des signes et d'autres formes d'aides qui facilitent des communications efficaces.

Les formats accessibles incluent les gros caractères, la narration de textes, les formats électroniques, le Braille et d'autres formats utilisés par des personnes handicapées.

Formats accessibles et aides à la communication

Penske fournit aux personnes handicapées qui en font la demande des formats accessibles et des aides à la communication :

- i. en temps opportun et qui tiennent compte des besoins d'accessibilité des personnes en raison de leur handicap;
- ii. à un coût qui n'est pas supérieur au coût demandé aux autres personnes;
- iii. en consultant la personne qui fait la demande et en déterminant la convenance d'un format accessible ou d'une aide à la communication; et
- iv. en avisant le public de la disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication.

Accessibilité du site Web

À compter du 1er janvier 2012, tout le nouveau contenu en ligne créé par Penske, incluant les sites Web, est conforme aux directives 2.0 sur l'accessibilité du contenu Web du World Wide Web Consortium, au niveau A au début, et ensuite au niveau AA. D'ici le 1er janvier 2021, tout le contenu en ligne de Penske, incluant les sites Web, en remontant jusqu'à 2012, sera conforme au niveau AA des directives 2.0 sur l'accessibilité du contenu Web du World Wide Web Consortium.

5. Normes d'emploi

Les normes d'emploi sont uniquement applicables aux employés; elles ne sont pas applicables aux bénévoles et autres personnes non rémunérées. Les exigences des normes d'emploi sont respectées par Penske.

Recrutement

Penske avise les employés et les demandeurs d'emploi de la disponibilité d'accommodements pour les personnes atteintes d'une invalidité durant le processus de recrutement.



Si un demandeur d'emploi retenu demande un accommodement, Penske consulte ledit demandeur d'emploi et fournit un accommodement convenable qui tient compte du handicap dudit demandeur d'emploi, sauf là où le faire représenterait une contrainte excessive.

En offrant un emploi, Penske informe le demandeur d'emploi retenu concernant ses politiques d'accommodement pour employés atteints d'une invalidité.

Notification d'employés

Penske informe ses employés au sujet des politiques qu'elle utilise pour soutenir ses employés atteints d'une invalidité, incluant les politiques sur le fournissement d'accommodements au travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité des employés en raison d'une invalidité :

- i. comme requis aux nouveaux employés, dès que possible après leur embauche;
- ii. et
- iii. chaque fois que les politiques sur le fournissement d'accommodements au travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité des employés en raison d'un handicap sont modifiées.

Formats accessibles et aides à la communication

De plus, lorsqu'un employé handicapé en fait la demande, Penske consulte l'employé pour lui fournir des formats accessibles et des aides à la communication concernant :

- i. L'information requise pour accomplir son travail; et
- ii. L'information généralement disponible pour les employés du lieu de travail.

Penske consulte l'employé qui fait la demande afin de déterminer la convenance des formats accessibles ou des aides à la communication.

Plan d'accommodement individuel

Penske rédige un processus pour le développement d'un plan documenté d'accommodement individuel pour chaque employé atteint d'une invalidité, conformément aux principes suivants :

- i. La participation de l'employé au développement du plan d'accommodement individuel.
- ii. Évaluation sur une base individuelle.
- iii. Identification des accommodements à fournir
- iv. Échéance de fournissement d'accommodements.
- v. Penske peut recourir aux services d'un expert médical ou d'un autre type d'expert, à ses frais, afin de participer à la détermination et à la réalisation de l'accommodement requis.
- vi. L'employé peut demander qu'un représentant du lieu de travail participe au développement du plan d'accommodement
- vii. Penske prend des mesures pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé concerné
- viii. Fréquence à laquelle le plan d'accommodement individuel sera révisé et mis à jour, et la façon dont ce sera fait.;
- ix. Si la demande est refusée, les raisons du refus doivent être expliquées à l'employé.
- x. Un format qui tient compte des besoins propres à l'invalidité de l'employé.
- xi. Si cela est requis, tout renseignement concernant les formats accessibles et les aides à la communication fournis; et
- xii. Identification de tout autre accommodement à fournir.

Retour au travail

Penske adopte un processus de retour au travail pour les employés qui se sont absentés du travail en raison d'une invalidité, ou qui ont besoin d'un accommodement relié à une invalidité afin de pouvoir retourner au travail. Ce processus est documenté et présente les



étapes que Penske prend pour faciliter le retour au travail des employés et inclut un plan d'accommodement individuel.

Gestion de rendement, développement de carrière, avancement et mutation

Penske tient compte des besoins d'accommodement et du plan d'accommodement individuel d'employés pour :

- i. L'utilisation des processus de gestion du rendement;
- ii. Fournir des renseignements sur le développement de carrière ou l'avancement; et
- iii. L'utilisation des procédures de mutation.

Renseignements de réaction en cas d'urgence au lieu de travail

Penske fournit des renseignements individualisés de réaction en cas d'urgence au lieu de travail aux employés atteints d'une invalidité :

- i. Si l'invalidité de l'employé fait en sorte que des renseignements individualisés sont nécessaires, et que Penske est au courant des besoins d'accommodement en raison de l'invalidité de l'employé.
- ii. Si l'employé qui reçoit les renseignements individualisés de réaction en cas d'urgence au lieu de travail a besoin d'aide, et s'il donne son consentement à cet effet, Penske fournit les renseignements de réaction en cas d'urgence au lieu de travail à la personne désignée par Penske pour aider l'employé concerné.
- iii. Dès que possible après avoir été informé du besoin de l'accommodement en raison de l'invalidité de l'employé.
- iv. Réviser les renseignements individualisés de réaction en cas d'urgence au lieu de travail lorsqu'un employé change de succursale à l'intérieur de l'Ontario, lorsque les besoins ou plans généraux d'accommodement sont révisés, et lorsque Penske révisé ses politiques générales de réaction en cas d'urgence.

6. Espaces publics

Penske intègre l'accessibilité dans les espaces publics nouvellement construits ou rénovés le 1er janvier 2017 ou après. Penske s'assure de respecter les exigences de la section « Normes pour la conception des espaces publics (normes d'accessibilité au milieu bâti) ». Penske fournit aussi, sous réserve de ses obligations contractuelles et de ses capacités, la restauration et l'entretien des espaces publics de Penske en assurant que le plan d'accessibilité sur plusieurs années comprend des procédures d'entretien préventif et d'entretien d'urgence pour les éléments d'accessibilité des espaces publics de Penske et des procédures en cas d'interruption temporaire lorsque les éléments d'accessibilité requis dans cette section ne sont pas dans un état permettant de les utiliser.

7. Accessibilité des services aux clients

Penske sert tous les clients, incluant ceux qui sont handicapés. Penske a adopté une politique d'accessibilité des services aux clients qui comprend offrir de la formation aux employés concernés. Cette politique est publiée sur le site Web de Penske. La politique d'accessibilité des services aux clients sera présentée dans un format qui tient compte de l'invalidité du demandeur, dans des délais raisonnables, si une personne en fait la demande.

8. Échéance



Livrables	Échéance légale pour les grandes entreprises
Politiques et procédures	
Adoption de la politique d'accessibilité des services aux clients	1er janvier 2012
Rendre la politique d'accessibilité des services aux clients disponible pour le public	1er janvier 2012
Rendre la politique d'accessibilité des services aux clients disponible dans d'autres formats sur demande	1er janvier 2012
Adopter une politique sur l'accessibilité comprenant un énoncé d'engagement organisationnel	1er janvier 2014
Publier la politique sur l'accessibilité sur le site Web de Penske	1er janvier 2014
Rendre la politique sur l'accessibilité disponible dans d'autres formats sur demande	1er janvier 2014
Plan d'accessibilité sur plusieurs années	
Développer un plan d'accessibilité	1er janvier 2014
Rendre le plan disponible pour le public	1er janvier 2014
Rendre disponible dans d'autres formats sur demande	1er janvier 2014
Réviser tous les 5 ans	En cours
Formation	
Former tous les employés concernés conformément aux exigences d'accessibilité des services aux clients	1er janvier 2012
Former tous les employés concernés sur les plans d'accommodement individuel et le Code des droits de la personne.	1er janvier 2015
Information et communications	Échéance légale pour les grandes entreprises
Renseignements concernant les urgences	
Plans de procédure en cas d'urgence ou renseignements de sécurité destinés au public répertoriés et accessibles sur demande	1er janvier 2012
Rétroaction	
Processus en place pour recevoir de la rétroaction et y répondre, système en place et disponible dans des formats accessibles, avec aides à la communication sur demande	1er janvier 2015
Formats accessibles et aides à la communication	
Fournir des formats accessibles et des aides à la communication sur demande (en temps opportun, à un coût qui n'est pas supérieur au coût demandé aux autres personnes)	1er janvier 2016
Accessibilité du site Web	



Nouveau site Internet conforme au niveau AA des directives 2.0 sur l'accessibilité du contenu Web du World Wide Web Consortium (excluant les sous-titres sur le contenu audio pré-enregistré en direct) (pour nouveau contenu après 2014)	1er janvier 2014
Tous les sites Web et tout le contenu conformes au niveau AA des lignes directrices 2.0 sur l'accessibilité du contenu Web du World Wide Web Consortium	1er janvier 2021
Réviser tout le contenu du site Web jusqu'en 2012 pour assurer que tout est accessible	1er janvier 2021
Emploi	Échéance légale pour les grandes entreprises
Développer des renseignements individualisés de réaction en cas d'urgence au lieu de travail pour le personnel, avec consentement et tel que nécessaire	1er janvier 2012
Aviser les employés et le public concernant la disponibilité d'accommodements	1er janvier 2016
Aviser les demandeurs d'emploi de la disponibilité d'accommodements sur demande aux fins d'évaluation et de sélection	1er janvier 2016
Informers les employés au sujet des politiques sur les accommodements au travail	1er janvier 2016
Fournir des formats accessibles et des aides à la communication disponibles pour travailler	1er janvier 2016
Avoir un plan d'accommodement individuel documenté en place	1er janvier 2016
Avoir un processus de retour au travail en place	1er janvier 2016
Assurer que les processus de gestion de rendement tiennent compte des besoins d'accessibilité	1er janvier 2016
Assurer que les renseignements de développement de carrière et d'avancement tiennent compte des besoins d'accessibilité	1er janvier 2016
Assurer que le processus de mutation tient compte des besoins d'accessibilité	1er janvier 2016
Espaces publics	Échéance légale pour les grandes entreprises
Conception d'espaces publics	
Tenir compte de la réglementation en matière d'accessibilité pour tout contrat relié aux installations de Penske, comme requis par les Normes pour la conception des espaces publics concernant les nouvelles constructions, les rénovations et les changements importants apportés à des espaces déjà construits ou à des éléments reliés au service.	1er janvier 2017
Entretien et réparation des espaces publics des installations de Penske	1er janvier 2017
Développer des procédures d'entretien préventif et d'entretien d'urgence des éléments d'accessibilité des espaces publics	1er janvier 2017



Penske Truck Leasing Canada Inc.
7405 E Danbro Crescent
Mississauga, ON L5N 6P8

Développer des procédures en cas d'interruption temporaire lorsque les éléments d'accessibilité ne sont pas dans un état permettant de les utiliser	1er janvier 2017
Tenir compte de la réglementation en matière d'accessibilité pour la conception de nouveaux comptoirs de service et de guides fixes de file d'attente	1er janvier 2017