

**Hoya Canada Ressources humaines**

Émis : 12 juillet 2023

Période de révision : 2 ans

Dernière révision : 16 janvier 2026

Accent sur les ressources humaines :

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

SOMMAIRE :

1. Déclaration d'engagement
2. Politiques d'accessibilité
3. Section 1
4. Section 2
5. Normes AODA non applicables
6. Historique des modifications de documents

INFORMATIONS PROPRIÉTAIRES

LES INFORMATIONS CONTENUES ICI SONT LA PROPRIÉTÉ DE HOYA VISION CARE CANADA. LA REPRODUCTION, LA DIVULGATION OU SON UTILISATION N'EST PERMISE QUE SI PRÉVU PAR CONTRAT OU EXPRESSÉMENT AUTORISÉE PAR ÉCRIT PAR LA HOYA.

1. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

HOYA Vision Care Canada s'engage à offrir un environnement sans obstacles à nos clients, employés et autres parties prenantes qui entrent dans nos locaux ou accèdent à nos informations. En tant qu'organisation, nous respectons et respectons les exigences établies par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (2005), la Norme de service à la clientèle et le Règlement sur les normes intégrées d'accessibilité 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 que cela correspond à nos valeurs. Nous croyons avoir 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 des formations pour les employés. Plus précisément, nous nous engageons à :

- S'assurer que les employés qui élaborent des politiques, embauchent/gèrent du personnel et/ou fournissent des biens et services aux clients soient au courant du Code des droits de la personne et de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario de 2005.
- Veiller à ce que nos pratiques d'emploi, incluant (mais sans s'y limiter) le recrutement, l'évaluation des candidats et la sélection, fournissent des accommodements au besoin, et que les employés et candidats soient conscients que des accommodements sont disponibles.
- S'assurer que notre plan d'urgence inclut des accommodements pour tout employé qui en a besoin, et que ces plans sont disponibles sur demande.
- Veiller à ce que les plans d'aménagement individuels en milieu de travail soient élaborés et mis en œuvre selon les besoins.
- Veiller à ce que les besoins des personnes en situation de handicap soient traités le plus rapidement possible et dignes et indépendants.
- Assurer notre conformité à la norme de service à la clientèle.
- Assurer notre conformité au Règlement sur les normes intégrées d'accessibilité, y compris l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel portant sur la façon dont notre entreprise compte continuer à s'améliorer en matière d'accessibilité pour tous.

Le plan d'accessibilité pluriannuel décrit les mesures spécifiques prises par HOYA Vision Care pour améliorer les opportunités pour les personnes en situation de handicap et se conformer aux exigences progressives du Règlement.

2. POLITIQUES D'ACCESSIBILITÉ

Pour plus d'informations sur les politiques et procédures d'accessibilité de HOYA Vision Care Canada, ou pour consulter les versions les plus récentes, veuillez visiter notre [site web](#).

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

HOYA Vision Care s'engage à répondre à toutes les exigences de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (AODA). Nous mettons en œuvre continuellement des initiatives pour améliorer l'accessibilité dans toute notre organisation et assurer la conformité à toutes les normes applicables. Nous continuerons de maintenir notre engagement envers l'accessibilité et l'inclusivité à mesure que de nouvelles exigences seront introduites.

RÉGLEMENTATION	Exigence de l'AODA	Statut de conformité
Exigences générales	Créer et maintenir des politiques écrites d'accessibilité et les rendre publiques	Conforme
Exigences générales	Élaborer et publier un Plan d'accessibilité pluriannuel (à mettre à jour au moins tous les 5 ans)	Conforme
Exigences générales	Offrir de la formation sur l'AODA, l'IASR et le Code des droits de la personne de l'Ontario à tous les employés basés en Ontario Tenir un registre de l'entraînement	Conforme
Exigences générales	Les kiosques libre-service et HOYA sont réservés aux employés seulement. La HOYA prendra des dispositions pour tout employé ayant un handicap déclaré.	Conforme
Norme du service à la clientèle	Offrir un service à la clientèle accessible	Conforme
Norme du service à la clientèle	Permettre aux animaux d'assistance et aux personnes de soutien	Conforme
Norme du service à la clientèle	Établir un processus de rétroaction accessible	Conforme
Norme de l'information et des communications	Assurez-vous que les sites web et le contenu web respectent le niveau AA WCAG 2.0	Conforme
Norme de l'information et des communications	Fournir des formats accessibles et un soutien en communication sur demande	Conforme
Niveau d'emploi	Rendez les processus de recrutement et d'embauche accessibles	Conforme
Niveau d'emploi	Informez les candidats que des accommodements sont disponibles pour les candidats ayant des handicaps lors du processus de recrutement, sur demande. Informez les employés que des aménagements sont disponibles et qui seront fournis tout au long du cycle d'emploi sur demande.	Conforme
Niveau d'emploi	Plans individuels d'hébergement et de retour au travail - Élaborez des plans d'accommodement individuels et des plans de retour au travail	Conforme

RÉGLEMENTATION	Exigence de l'AODA	Statut de conformité
<i>Rapports sur l'accessibilité</i>	Déposer des rapports d'accessibilité selon les échéances indiquées dans l'AODA	Conforme

4. SECTION 2 : RAPPORT SUR LES MESURES PRÉVUES POUR IDENTIFIER, RETIRER ET PRÉVENIR LES OBSTACLES

La HOYA vise à répondre aux exigences de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (AODA) en identifiant, en supprimant et en prévenant les obstacles à l'accessibilité imposés par la loi. Cette section présente les mesures prévues pour assurer la conformité aux normes AODA et maintenir l'accessibilité dans nos politiques, pratiques et espaces.

Pour assurer la conformité, nous avons identifié plusieurs domaines clés qui nécessitent un examen et une mise en œuvre. Les mesures suivantes précisent où les mises à jour et améliorations seront apportées pour répondre aux exigences de l'AODA.

I. Niveau d'emploi

- a. Plans d'intervention d'urgence individualisés documentés

Engagement

Élaborer et maintenir des plans d'intervention d'urgence précis et inclusifs qui répondent aux besoins de tous les employés, y compris ceux ayant déclaré un handicap. Cela inclut la révision et la mise à jour régulières des plans pour s'assurer qu'ils demeurent à jour et efficaces.

Actions planifiées

- Élaborer un plan d'intervention d'urgence à jour et inclusif pour les employés ayant déclaré un handicap.
- Établissez un processus pour des mises à jour continues lors des transitions clés telles que l'intégration, les changements dans les besoins d'hébergement, les changements de poste ou les déménagements de bureau.
- Offrir de la formation aux gestionnaires sur la création, la mise en œuvre et la mise en œuvre de plans d'intervention d'urgence individualisés.

II. Rapports de conformité

- a. Rapport de conformité sur l'accessibilité des fichiers

Engagement

Déposez un rapport de conformité sur l'accessibilité auprès du gouvernement de l'Ontario tous les trois ans afin de confirmer la conformité aux normes AODA. Les échéances précédentes étaient le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2023, avec la prochaine date limite le 31 décembre 2026.

Actions planifiées

Maintenez un calendrier de conformité et attribuez la responsabilité de la déclaration en temps opportun. Examinez toutes les politiques et pratiques d'accessibilité avant chaque période de rapport afin d'en assurer l'exactitude. Mettez en place un système de rappel et tenez des registres des rapports soumis à des fins d'audit.

RÉGLEMENTATION	Exigence de l'AODA	Date limite de conformité	Statut
Niveau d'emploi	Élaborer des plans d'intervention d'urgence qui assurent l'inclusion des employés ayant déclaré un handicap et nécessitant des procédures d'urgence individualisées en milieu de travail.	31 décembre 2026	En cours
Rapports de conformité	Déposer un rapport de conformité en matière d'accessibilité tous les 3 ans (Passé : 31 déc. 2020; 31 décembre 2023; À suivre : 31 décembre 2026)	Tous les 3 ans	En place En cours

5. LES NORMES AODA NE S'APPLIQUENT PAS

HOYA Vision Care, Canada s'engage à respecter les obligations liées à l'AODA. Cela dit, certaines normes relevant de la législation ne sont pas pertinentes pour nos activités commerciales; ci-dessous, nous détaillons ces **normes**.

Exigences en vertu de la norme de transport

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

Exigences relevant de l'acquisition de biens, services ou installations

- Cette norme ne s'applique pas au secteur privé, y compris HOYA Vision Care, Canada.

Exigences selon la norme de l'environnement bâti

- La norme de conception des espaces publics (environnement bâti) ne s'applique pas puisque l'organisation ne construit ni ne réaménage les espaces publics.

6. HISTORIQUE DES MODIFICATIONS AUX DOCUMENTS

Date de révision [JJ/MM/AAAA]	Nature de la révision	Participants à l'examen de documents
12/07/2023	Émission originale du document	Renata Correia, directrice des ressources humaines
02/08/2024	Mise à jour du document	Renata Correia, directrice des ressources humaines
11/07/2025	Document en cours d'examen	Renata Correia, directrice des ressources humaines
16/01/2026	Mise à jour du document	Renata Correia, directrice des ressources humaines