NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES
Comprend le plan pluriannuel
Annexe B

Politique sur les normes d'accessibilité intégrées (comprenant le plan pluriannuel)

TransUnion du Canada, inc., ses entités commerciales et ses sociétés affiliées (« TransUnion ») s'engagent à traiter toutes les personnes de façon à leur permettre de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous nous engageons à satisfaire les besoins des personnes handicapées dans un délai raisonnable; nous y parviendrons en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité et en satisfaisant aux exigences de la législation en matière d'accessibilité.

En vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO), TransUnion doit établir des normes d'accessibilité conformément aux exigences et aux échéances établies dans le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI), qui combine les normes suivantes qui s'appliquent à TransUnion : les communications et l'information ainsi que l'embauche. En outre, il existe des exigences générales qui s'appliquent à toutes les normes d'accessibilité intégrées.

Voici un résumé des exigences par norme et par échéance :

Exigence générale		
Date d'échéance	**Exigence**	
1er janvier 2014	Établissement de politiques d'accessibilité	TransUnion doit élaborer, mettre en œuvre et tenir à jour des politiques régissant la manière dont elle parviendra à satisfaire aux exigences d'accessibilité en vertu de la présente norme et mettre ces politiques à la disposition du public et sur demande dans un format accessible. TransUnion doit inclure une déclaration d'engagement organisationnel pour répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées dans un délai convenable. ➢ Les politiques d'accessibilité et le plan pluriannuel sont disponibles sur le site Web public, sous Accessibilité
1er janvier 2014	Plans d'accessibilité	TransUnion doit établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan pluriannuel décrivant sa stratégie pour prévenir et supprimer les obstacles et satisfaire à ses exigences au titre du présent règlement : ➢ Afficher le plan pluriannuel sur le site Web ➢ Fournir le plan dans un format accessible, sur demande ➢ Réviser et mettre à jour le plan au moins une fois tous les cinq ans

31 décembre 2014	Dépôt du rapport	TransUnion est tenue de soumettre un rapport au ministère expliquant comment nous nous en sortons en ce qui concerne le RNAI d'ici le 31 décembre 2014 et tous les trois ans par la suite. ➢ Le chef de l'information désignera un délégué qui veillera à ce que le rapport soit déposé au plus tard le 31 décembre 2014 et tous les trois ans par la suite.
1er janvier 2015	Formation	TransUnion doit veiller à ce que ses associés reçoivent dès que possible une formation sur les normes d'accessibilité relatives aux personnes handicapées. TransUnion doit assurer une formation concernant tout changement de ses politiques d'accessibilité ➢ La formation sur la LAPHO est dispensée par le biais de notre système de gestion de l'apprentissage aux nouveaux employés dans le cadre de leur formation d'accueil et une fois par année pour tous les employés. La formation continue doit être révisée et mise à jour selon les directives provinciales

Norme en matière d'information et de communications		
TransUnion doit faire confirmer son contenu Internet et Web au moyen des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (*Web Content Accessibility Guidelines*, ou WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web, initialement au niveau A puis au niveau AA, conformément au calendrier établi par le RNAI		
Date d'échéance	**Exigence**	
1er janvier 2014	Sites Web et contenu Web accessibles	TransUnion doit faire confirmer ses nouveaux sites Internet et contenus Web au moyen des WCAG 2.0, niveau A ➢ Des renseignements antérieurs à 2012 peuvent être demandés dans un format accessible ➢ En utilisant les outils logiciels en ligne disponibles, TransUnion vérifiera tous les sites pertinents et apportera les modifications nécessaires afin d'éviter toute erreur connue
1er janvier 2015	Commentaires	TransUnion doit mettre à disposition son mécanisme de rétroaction dans un format accessible ou avec un support de communication approprié, sur demande du public ou des employés ➢ TransUnion déploiera le processus de rétroaction par le biais de séances de formation en 2014

1er janvier 2016	Formats et supports de communication accessibles	TransUnion doit fournir ou faire en sorte que soient fournis, sur demande, des formats et des supports de communication accessibles aux personnes handicapées, dans un délai convenable et sans frais supplémentaires. En outre, TransUnion doit consulter la personne qui fait la demande et l'informer de la disponibilité de formats et de supports de communication accessibles. ➢ TransUnion met ce service à disposition sur demande
1er janvier 2021	Sites Web et contenu Web accessibles	Tous les sites Web et contenus Web doivent être conformes aux WCAG 2.0, niveau AA, selon le cas. ➢ Critères de réussite des exceptions 1.2.4 Légendes (en direct) et 1.2.5 Description de l'audit (préenregistrée)
Norme d'emploi		
Date d'échéance	**Exigence**	
1er janvier 2012	Renseignements individualisés sur les interventions d'urgence en milieu de travail	TransUnion doit fournir aux employés, si nécessaire, des renseignements individualisés sur les interventions d'urgence en milieu de travail. ➢ Les employés peuvent en bénéficier sur demande.
1er janvier 2016	Recrutement général, candidats retenus	TransUnion doit informer ses employés, les candidats et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés dans le cadre de son processus de recrutement ➢ Offres d'emploi de TransUnion Canada – « Des mesures d'adaptation peuvent être prises, y compris pour les candidats handicapés, conformément à l'ensemble des lois applicables. » ➢ Page Carrières de TransUnion Canada (onglet Processus d'embauche) – « Conformément au Code ontarien des droits de la personne et la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, une demande d'adaptation sera acceptée dans le cadre du processus d'embauche de TransUnion. Si des dispositions particulières vous sont nécessaires, veuillez les communiquer avant l'entrevue. Remarquez qu'il se peut que vous ayez à fournir certains renseignements médicaux ou autres au service des ressources humaines pour appuyer votre demande d'adaptation. »

1er janvier 2016	Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection	TransUnion doit informer les candidats sélectionnés qui doivent prendre part à un processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation peuvent être prises par rapport aux matériaux ou aux procédés utilisés. ➢ Depuis le 31 décembre 2015, toutes les offres d'emploi de TransUnion Canada incluent le texte suivant : « Des mesures d'adaptation peuvent être prises, y compris pour les candidats handicapés, conformément à l'ensemble des lois applicables. » ➢ TransUnion utilise un logiciel système de suivi des candidats conforme aux WCAG 2.0, niveau A
1er janvier 2016	Informer les employés des mesures de soutien offertes	TransUnion doit informer ses employés de ses politiques utilisées pour soutenir ses employés handicapés qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé. Pour les nouveaux employés, ces renseignements doivent être mis à disposition dès que possible. Les employés doivent être informés de toute modification des politiques existantes concernant la fourniture de mesures d'adaptation en milieu de travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité d'un employé. ➢ TransUnion fait dispenser une formation sur la LAPHO par le biais de notre système de gestion de l'apprentissage aux nouveaux employés dans le cadre de leur formation d'accueil et une fois par année pour tous les employés. La formation continue doit être révisée et mise à jour selon les directives provinciales. La politique sur les mesures d'adaptation de TransUnion Canada est publiée sur son intranet
1er janvier 2016	Formats et supports de communication accessibles pour les employés	TransUnion doit consulter un employé afin que ce dernier fournisse ou fasse en sorte que soient fournis des supports de formation et de communication accessibles pour les informations nécessaires à l'accomplissement du travail de l'employé et les informations généralement disponibles au public, à la demande d'un employé handicapé. TransUnion doit consulter l'employé qui fait la demande afin de déterminer la pertinence d'un format ou d'un support de communication accessible.

		➢ Les employés peuvent en bénéficier sur demande.
1er janvier 2016	Renseignements sur les interventions d'urgence en milieu de travail	TransUnion fournira des renseignements individualisés sur les interventions d'urgence en milieu de travail aux employés qui ont un handicap, si nécessaire, et si TransUnion est consciente du besoin d'accommodement en raison de l'incapacité d'un employé dès que possible après avoir appris le besoin d'une mesure d'adaptation ➢ Si l'employé a besoin d'aide, avec le consentement de ce dernier, TransUnion fournira les renseignements sur l'intervention d'urgence en milieu de travail à l'associé désigné pour l'aider TransUnion examinera les renseignements : ➢ Lorsqu'un employé déménage à un autre endroit de l'organisation ➢ Lorsque les besoins ou les projets globaux de l'employé en matière d'accommodement sont examinés ➢ Lorsqu'elle examine ses politiques générales d'intervention d'urgence ➢ **Les employés peuvent en bénéficier sur demande.** La politique sur les mesures d'adaptation ainsi que les lignes directrices relatives au retour au travail et les processus écrits pour l'élaboration de plans individuels d'adaptation documentés sont publiés sur l'intranet de TransUnion
1er janvier 2016	Plans individuels d'adaptation documentés	TransUnion doit mettre en place un processus écrit pour l'élaboration de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés qui tient compte de la protection des renseignements personnels de l'employé et qui comprend : ➢ La manière dont un employé peut participer à l'élaboration du plan ➢ Les moyens par lesquels l'employé est évalué individuellement ➢ La manière dont l'employeur peut demander une évaluation médicale externe, à ses frais,

		pour déterminer si et comment une mesure d'adaptation peut être réalisée ➢ La manière dont un employé peut demander la participation d'un représentant, issu du lieu de travail, à l'élaboration du plan d'adaptation ➢ La fréquence à laquelle le plan sera revu et mis à jour et la manière dont il sera réalisé ➢ Si le plan est refusé, la manière dont les raisons du refus seront communiquées à l'employé ➢ Les moyens de fournir le plan dans un format qui tient compte du handicap de l'employé ➢ Sur demande, inclure des informations concernant les formats et les supports de communication accessibles fournis ➢ Si nécessaire, inclure les renseignements sur les interventions d'urgence en milieu de travail ➢ La politique sur les mesures d'adaptation ainsi que les processus écrits et les directives pour l'élaboration de plans individuels d'adaptation documentés sont disponibles sur l'intranet de TransUnion
1er janvier 2016	Processus de retour au travail	TransUnion doit exposer les mesures que l'employeur va prendre pour faciliter le retour au travail des employés qui étaient absents en raison de leur invalidité. ➢ Et utiliser le plan individuel d'adaptation documenté. ➢ Ce plan n'annulera aucun autre processus de retour au travail créé par ou dans le cadre d'une autre loi. ➢ La politique sur les mesures d'adaptation ainsi que les processus écrits et les directives pour l'élaboration de plans individuels d'adaptation documentés sont disponibles sur l'intranet de TransUnion

© 2020 Renseignements confidentiels de TransUnion

1er janvier 2016	Gestion du rendement	TransUnion doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés ainsi que du plan individuel d'adaptation lorsqu'elle utilise son processus de gestion du rendement, y compris les activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement des employés. ➢ Les RH examineront et adapteront les besoins d'accessibilité d'un associé en fonction de sa situation individuelle pour la gestion du rendement.
1er janvier 2016	Développement de carrière et avancement professionnel	TransUnion doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan individuel d'adaptation lorsqu'elle leur offre un développement de carrière et un avancement professionnel. ➢ Les RH examineront et adapteront les besoins d'accessibilité d'un associé en fonction de sa situation individuelle pour le développement de carrière et l'avancement professionnel.
1er janvier 2016	Redéploiement	TransUnion doit tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés lors de leur redéploiement. ➢ Les RH examineront et adapteront les besoins d'accessibilité d'un associé en fonction de sa situation individuelle pour le redéploiement.
Normes liées aux kiosques		
Date d'échéance	**Exigence**	
	Kiosques	TransUnion n'exploite actuellement aucun kiosque. Advenant que TransUnion exploite des kiosques à l'avenir, ils seront conformes aux règlements de la LAPHO.

NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES
Comprend le plan pluriannuel
Annexe B

Pour en savoir plus sur ce plan d'accessibilité, veuillez contacter TransUnion par courrier, par téléphone, par courriel ou encore par télécopieur :

TransUnion
Centre de relations au consommateur (a/s « Accessibilité »)
3115 Harvester Road, Suite 201
Burlington, ON
L7N 3N8

Téléphone :800 663-9980
Courriel : accessibility@transunion.ca

** Veuillez indiquer clairement sur votre demande qu'elle concerne l'accessibilité afin qu'elle soit traitée de manière appropriée.