

Politique en matière de normes d'accessibilité intégrée, dont un plan pluriannuel

Trans Union du Canada, Inc., et ses unités commerciales et affiliées (« TransUnion ») s'engage à traiter toutes les personnes de façon à ce qu'elles puissent profiter d'une dignité et d'une autonomie complètes. L'intégration et l'égalité des chances nous sont importantes. Nous nous engageons à combler les besoins des personnes handicapées de façon opportune, et nous le ferons en prévenant et éliminant les obstacles et en nous conformant aux exigences en vertu des lois encadrant les principes d'accessibilité.

En vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées en Ontario, TransUnion doit établir des normes d'accessibilité conformes aux exigences et délais prévus dans le règlement concernant les normes d'accessibilité intégrée qui rassemblent les normes suivantes, applicables à TransUnion: information et communications et emploi. De plus, certaines exigences générales sont applicables à toutes les normes d'accessibilité intégrée.

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des exigences, selon la norme, et des délais qui s'y appliquent:

Exigences Générales		
Date d'échéance	Exigence	
Le 1 ^{er} janvier 2014	Établissement de politiques d'accessibilité	<p>TransUnion mettra au point, mettre en œuvre et maintiendra des politiques gouvernement la façon dont elle réussira à se confirmer aux exigences d'accessibilité en vertu de cette norme, et rendra la politique accessible au grand public, et, sur demande, en format accessible.</p> <p>TransUnion y inclura de façon opportune une déclaration d'engagement d'entreprise pour combler les besoins d'accessibilité des personnes handicapées.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les politiques d'accessibilité et le plan pluriannuel sont présentés au site Web public sous « Accessibilité ».
Le 1 ^{er} janvier 2014	Plans d'accessibilité	<p>TransUnion établira, mettra en œuvre, maintiendra et documentera un plan pluriannuel décrivant sa stratégie pour prévenir et éliminer les obstacles et pour se conformer aux exigences de ce règlement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Publication du plan pluriannuel au site Web ➤ Prestation du plan en format accessible, dur demande ➤ Révision et mise à jour du plan à chaque période de cinq ans, au minimum ➤ TransUnion nommera une personne responsable de réviser et mettre à jour le plan à chaque période de cinq ans

D'accessibilité Intégrées dont un Plan Pluriannuel Annexe B

Le 31 décembre 2014	Dépôt du rapport	<p>TransUnion est tenue de soumettre un rapport au ministère pour faire le point en ce qui a trait aux exigences en date du 31 décembre 2014 et tous les trois ans par la suite</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion nommera une personne déléguée pour faire en sorte que le rapport soit déposé d'ici le 31 décembre 2014 et tous les trois ans par la suite.
Le 1 ^{er} janvier 2015	Formation	<p>TransUnion veillera à ce que la formation en matière de normes d'accessibilité soit fournie à ses associés, dans les plus brefs délais possible, en ce qui a trait aux personnes handicapées. TransUnion fournira de la formation en ce qui a trait à tout changement apporté aux politiques d'accessibilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion examinera ses normes de formation d'ici le 1^{er} juin 2014 et les publiera à ses employés au 3^e trimestre 2014

Information et Communications		
Date d'échéance	Exigence	
Le 1 ^{er} janvier 2014	Sites Web et contenu Web accessibles	<p>TransUnion rendra ses nouveaux sites Internet et son contenu Web conformes à la norme WCAG 2.0 Niveau A</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'information précédant 2012 peut être demandée en format accessible ➤ En utilisant des outils logiciels disponibles en ligne, TransUnion vérifiera tous les sites pertinents et apportera tout changement requis afin de corriger toute erreur connue
Le 1 ^{er} janvier 2015	Rétroaction	<p>TransUnion rendra ses modes de rétroaction accessibles ou fournira un mode de communication approprié, sur demande, pour le public ou les employés</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion lancera le processus de rétroaction par l'entremise de sessions de formation en 2014
Je 1 ^{er} janvier 2016	Formats et modes de communication accessibles	<p>Sur demande, TransUnion prendra des dispositions pour fournir aux personnes handicapées des formats et modes de communication accessibles, de façon opportune et sans frais additionnels. De plus, TransUnion consultera la personne formulant la demande et indiquera la disponibilité au public des formats et modes de communication accessibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion fournit déjà ce service et le présentera à ses employés par l'entremise de sessions de formation en 2014
Le 1 ^{er} janvier 2021	Sites Web et contenu Web accessibles	<p>Tous les sites Internet et le contenu Web doivent se conformer à la norme WCAG 2.0 Niveau AA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Critères de réussite 1.2.4 Sous-titres (en direct) et 1.2.5 Description (pré-enregistrements)

D'accessibilité Intégrées dont un Plan Pluriannuel
Annexe B

Emploi		
Date d'échéance	Exigence	
Le 1 ^{er} janvier 2012	Renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail	<p>TransUnion fournira aux employés des renseignements individuels pour intervention d'urgence en milieu de travail, au besoin</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ceci est offert aux employés sur demande
Le 1 ^{er} janvier 2016	Recrutement, généralités, candidats retenus	<p>TransUnion signalera é ses employés, à ses candidats et au grand public, dans le cadre de son processus de recrutement, la disponibilité des adaptations pour les candidats handicapés</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion examinera son processus actuel de recrutement et de sélection d'ici le 31 Décembre 2014 et mettra en œuvre ses normes d'accessibilité intégrée d'ici le 31 Décembre 2015 ➤ Ajout de texte sur le site Web TU.ca : « Des mesures d'adaptation peuvent être prises, y compris pour les candidats handicapés, conformément à l'ensemble des lois applicables. » ET « Vous trouverez les politiques de l'entreprise, y compris celles liées aux mesures d'adaptation pour les employés handicapés, sur le site intranet de l'entreprise (The Hub). »
Le 1 ^{er} janvier 2016	Processus de recrutement, évaluation ou sélection	<p>TransUnion indiquera aux candidats sélectionnés pour la participation à un processus d'évaluation ou de sélection que des adaptations sont offertes en ce qui a trait aux matériaux ou processus utilisés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion examinera son processus actuel de recrutement et de sélection d'ici le 31 Décembre 2014 et mettra en œuvre ses normes d'accessibilité intégrée d'ici le 31 Décembre 2015. ➤ Voir la remarque ci-dessus qui informe les candidats que nous leur fournirons des mesures d'adaptation conformément aux lois applicables. ➤ Nous nous assurons actuellement que les pages de suivi des candidatures utilisées par les candidats sont conformes au niveau A de la norme WCAG 2.0. Puisque Taleo et PeopleSoft sont des logiciels Oracle, nous essayons d'obtenir une vérification de la part d'Oracle.

D'accessibilité Intégrées dont un Plan Pluriannuel Annexe B

Le 1 ^{er} janvier 2016	Signalement aux employés des adaptations proposées	<p>TransUnion signalera à ses employés les politiques utilisées pour appuyer ses employés handicapés et pour tenir compte de leurs besoins d'accessibilité.</p> <p>Pour les nouveaux employés, cette information sera rendue disponible dès que possible. Les employés seront avisés dès qu'un changement survient aux politiques actuelles en ce qui a trait à la prestation d'adaptations tenant compte des besoins d'accessibilité des employés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion examine les plans de formation pour ses employés nouveaux et actuels. La formation mise à jour sera lancée à compter du 1^{er} Juin 2014. ➤ Politique sur les mesures d'adaptation publiée sur The Hub. ➤ Ajout de texte à toutes les lettres envoyées aux nouveaux employés : « Vous trouverez les politiques de l'entreprise, y compris celles liées aux mesures d'adaptation pour les employés handicapés, sur le site intranet de l'entreprise (The Hub). »
Le 1 ^{er} janvier 2016	Formats et modes de communication accessibles pour les employés	<p>TransUnion consultera l'employé afin de fournir ou de prendre des dispositions pour fournir des formats ou modes de communication accessibles pour l'information dont l'employé a besoin pour s'acquitter de ses tâches et pour l'information généralement offerte au public, sur demande par un employé handicapé.</p> <p>TransUnion consultera l'employé faisant la demande pour déterminer la pertinence du format ou mode de communication accessible</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ceci est offert aux employés sur demande. L'information sur la façon de faire une demande sera incluse dans la formation qui sera lancée à compte du 1^{er} Juin 2014 ➤ La politique sur les mesures d'adaptation est en place.
Le 1 ^{er} janvier 2016	Renseignements pour intervention d'urgence en milieu de travail	<p>TransUnion fournira aux employés handicapés des renseignements personnalisés au sujet de l'intervention d'urgence en milieu de travail, au besoin, et, si TransUnion est consciente d'un besoin d'adaptation pour un employé handicapé, dans les plus brefs délais possible après avoir été rendue consciente de ce besoin d'adaptation</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si l'employé a besoin d'assistance, alors, avec le consentement de l'employé, TransUnion fournira, à l'associé désigné pour fournir de l'aide à l'employé, l'information d'intervention d'urgence en milieu de travail <p>TransUnion examinera l'information :</p>

D'accessibilité Intégrées dont un Plan Pluriannuel
Annexe B

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lorsqu'un employé est transféré à un endroit différent dans l'entreprise ➤ Lors de l'examen des besoins ou plans généraux d'adaptation de l'employé; ➤ Lorsque l'entreprise examine ses politiques générales en matière d'intervention en cas d'urgence ➤ Ceci est offert aux employés sur demande. L'information sur la façon de faire une demande sera incluse dans la formation qui sera lancée à compter du 1^{er} Juin 2014 ➤ 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 disponibles sur The Hub.
<p>Le 1^{er} janvier 2016</p>	<p>Plans d'adaptation individuels documentés</p>	<p>TransUnion mettra au point un processus écrit pour la création de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés, tenant compte du caractère privé des renseignements personnels de l'employé et incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La façon selon laquelle l'employé peut participer à la mise au point du plan ➤ La façon selon laquelle l'employé est évalué individuellement ➤ La façon selon laquelle l'employeur peut demander une évaluation par une ressource médicale externe, aux frais de l'employeur, afin de déterminer si et comment une adaptation pourra être réalisée ➤ La façon selon laquelle l'employé peut demander la participation d'un représentant du milieu de travail pour la mise au point du plan d'adaptation ➤ La fréquence à laquelle le plan sera examiné, mis à jour, et la façon dont ceci sera fait ➤ Si le plan est refusé, la façon dont les raisons du refus seront communiquées à l'employé ➤ La façon de fournir le plan dans un format HR adapté au handicap de l'employé ➤ Au besoin, l'inclusion d'information au sujet des formats et modes de communication accessibles fournis

D'accessibilité Intégrées dont un Plan Pluriannuel Annexe B

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au besoin, l'inclusion de renseignements individuels pour l'intervention d'urgence en milieu de travail ➤ TransUnion examinera et mettra à jour les processus actuels pour y intégrer les exigences d'accessibilité d'ici le 31 décembre 2014 ➤ 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 The Hub.
Le 1 ^{er} janvier 2016	Processus de retour au travail	<p>TransUnion décrira les démarches que l'employeur déploiera pour faciliter le retour au travail d'un employé s'étant absenté à cause de son handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En utilisant le plan d'adaptation individuel documenté ➤ Ce plan ne remplacera pas tout processus de retour au travail créé par tout autre statut ou en vertu de tout autre statut ➤ TransUnion examinera et mettra à jour les processus actuels pour y intégrer les exigences d'accessibilité d'ici le 31 décembre 2014 ➤ 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 The Hub.
Le 1 ^{er} janvier 2016	Gestion du rendement	<p>TransUnion tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés ainsi que des plans d'adaptation en utilisant son processus de gestion du rendement, y compris les activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement de l'employé.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion examinera et mettra à jour les processus actuels pour y intégrer les exigences d'accessibilité d'ici le 31 décembre 2014 ➤ Nous nous assurons actuellement que les pages de suivi des candidatures utilisées par les candidats sont conformes au niveau A de la norme WCAG 2.0. Puisque Taleo, Compass et PeopleSoft sont des logiciels Oracle, nous essayons d'obtenir une vérification de la part d'Oracle.

D'accessibilité Intégrées dont un Plan Pluriannuel Annexe B

Le 1 ^{er} janvier 2016	Perfectionnement professionnel et avancement de carrière	<p>TransUnion tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés ainsi que des plans d'adaptation individuels en fournissant perfectionnement professionnel et avancement de carrière aux employés handicapés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion examinera et mettra à jour les processus actuels pour y intégrer les exigences d'accessibilité d'ici le 31 décembre 2014 ➤ Nous nous assurons actuellement que les pages de suivi des candidatures utilisées par les candidats sont conformes au niveau A de la norme WCAG 2.0. Puisque Taleo, Compass et PeopleSoft sont des logiciels Oracle, nous essayons d'obtenir une vérification de la part d'Oracle.
Le 1 ^{er} janvier 2016	Redéploiement	<p>TransUnion tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés en effectuant le redéploiement des employés handicapés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ TransUnion examinera et mettra à jour les processus actuels pour y intégrer les exigences d'accessibilité d'ici le 31 décembre 2014 ➤ 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 The Hub.

Kiosques		
Date d'échéance	Exigence	
	Kiosques	TransUnion n'exploite actuellement aucun kiosque. Si TransUnion vient à exploiter des kiosques, ceux-ci se conformeront à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées en Ontario.

Pour de plus amples renseignements au sujet de ce plan d'accessibilité, communiquez avec TransUnion par la poste, par courriel ou par télécopieur à :

TransUnion
Relations avec les consommateurs (a/s de « Accessibilité »)
3115, chemin Harvester, bureau 201
Burlington (Ontario)
L7N 3N8

Tél. : 800 663-9980
Courriel : accessibility@transunion.ca
Télécopieur : 289 288-0030

** N'oubliez pas de mentionner que votre demande est au sujet de l'« accessibilité » afin qu'elle soit correctement traitée.