



Eli Lilly Canada Inc.

3650, avenue Danforth
Toronto (Ontario) M1N 2E8
1-416-694-3221 |
1-800-268-4446
www.lilly.ca

LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO
NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES – PLAN PLURIANNUEL, EN DATE DU 1^{ER} JANVIER 2016

PARTIE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
3	Établissement de politiques en matière d'accessibilité	3.(1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	La politique relative aux Normes d'accessibilité intégrées d'Eli Lilly Canada a été créée le 27 novembre 2013.	Terminé	1 ^{er} janvier 2014
4	Plans d'accessibilité	4.(1) Les grandes organisations doivent : a) établir, mettre en œuvre, tenir à jour et documenter un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent règlement; b) afficher leur plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournir sur demande dans un format accessible; et c) examiner et actualiser leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	Le plan pluriannuel concernant les Normes d'accessibilité intégrées a été créé le 27 novembre 2013. Affiché d'ici le 1 ^{er} janvier 2014. Le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi conservera la propriété de la politique et du plan pluriannuel sur les Normes d'accessibilité intégrées.	Terminé Terminé Confirmé	1 ^{er} janvier 2014

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
6	Guichets libre-service	6.(2) Les grandes organisations et les petites organisations tiennent compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées lors de la conception, de l'obtention ou de l'acquisition de guichets libre-service.	Ne s'applique pas à Eli Lilly Canada.	Sans objet	1 ^{er} janvier 2014
7	Formation	7.(1) Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées : (a) les employés et les bénévoles; (b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; et (c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.	Formation offerte par un fournisseur tiers : module de formation en ligne sur les Normes d'accessibilité intégrées pour tous les employés en poste et les nouveaux employés en date du T2 de 2014.	Terminé	1 ^{er} janvier 2015

PARTIE II – NORMES SUR L'INFORMATION ET LES COMMUNICATIONS

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
11	Processus de rétroaction	11.(1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.	L'intranet de l'entreprise d'Eli Lilly Canada comporte la politique sur les Normes d'accessibilité intégrées et désigne le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi comme personne-ressource pour fournir des formats accessibles et des aides à la communication.	Terminé	1 ^{er} janvier 2015
12	Formats accessibles et aides à la communication	12.(1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication : a) en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap; et b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	Le chef du Service de la santé et de la sécurité doit donner suite aux demandes et trouver des mesures d'adaptation raisonnables conformément à la politique actuelle de Lilly. La politique sur l'adaptation en milieu de travail et les formulaires sur l'adaptation sont déjà accessibles aux employés conformément à la politique actuelle de Lilly et se trouvent sur notre intranet.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
12		12.(2) L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	Le chef du Service de la santé et de la sécurité doit donner suite aux formulaires d'adaptation remplis conformément à la politique actuelle de Lilly.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
12		12.(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Description sommaire dans la section Accessibilité au www.lilly.ca .	Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
13	Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique	13.(1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'organisation assujettie qui prépare des renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou sur la sécurité publique et qui les met à la disposition du public les fournit sur demande dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées, et ce, dès que cela est matériellement possible.	Le Plan d'intervention d'urgence est accessible sur le site de collaboration du Service de la santé, de la sécurité et de l'environnement (SSE).	Terminé	1 ^{er} janvier 2012
14	Sites et contenus Web accessibles	14.(2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web Internet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web (Niveau A au début, puis Niveau AA) selon l'échéancier prévu au présent article.	Confirmation auprès du Service des technologies de l'information que www.lilly.ca est conforme aux WCAG 2.0 de Niveau A. Aviser les technologies de l'information des prochaines exigences : WCAG 2.0 de Niveau AA.	Terminé En cours	1^{er} janvier 2014 Les nouveaux sites Web Internet, ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A). 1^{er} janvier 2021 Tous les sites Web Internet, ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA), à l'exception de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> • le critère de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct); • le critère de succès 1.2.5 Audio-description (pré-enregistrée).

PARTIE III – NORMES POUR L'EMPLOI

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
22	Recrutement : dispositions générales	22. L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	Énoncé d'adaptation inclus dans la section Carrières au www.lilly.ca . Énoncé d'adaptation et question relative aux besoins d'adaptation inclus dans le questionnaire Gateway destiné aux candidats.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
23	Recrutement, processus d'évaluation ou de sélection	23.(1) Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés. (2) L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.	Le partenaire de recrutement IBM respecte les documents ci-dessous lors des interactions avec les candidats. <ul style="list-style-type: none"> • Scénario d'entrevue sans biais - Lignes directrices à l'intention de l'intervieweur • Liste de vérification sur les besoins en matière d'accessibilité à l'intention de l'intervieweur Collaboration entre le partenaire de recrutement, IBM, et le chef du Service de la santé et de la sécurité au besoin à compter du 1 ^{er} mars 2014.	Terminé En cours	1 ^{er} janvier 2016
24	Avis aux candidats retenus	24. L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	Énoncé d'adaptation inclus dans la lettre d'embauche présentée aux candidats retenus. Exemplaire de la politique sur les Normes d'accessibilité intégrées inclus dans la documentation d'intégration.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
25	Renseignements sur les mesures de soutien	25.(1) L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Inclus dans les plans d'apprentissage pour tous les employés et les bénévoles (nouveaux employés et employés existants).	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
25		25.(2) L'employeur fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	Inclus dans le plan et la documentation d'intégration des nouveaux employés et bénévoles. Plan d'intervention d'urgence en milieu de travail ajouté à la trousse d'embauche.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
25		25.(3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques existantes relativement à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Toute modification aux politiques existantes nécessite de conserver notre base d'employés et de bénévoles conformément aux plans d'apprentissage.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
26	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	26.(1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, s'il lui fait une demande en ce sens : (a) l'information nécessaire pour faire son travail; et (b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	En accord avec la politique et la procédure en matière d'adaptation de Lilly, et le Formulaire A sur l'adaptation.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
26		26.(2) L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	En accord avec la politique et la procédure de Lilly sur l'adaptation en milieu de travail et le Formulaire A sur l'adaptation.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
27	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	27.(1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés en situation de handicap si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Section sur le Plan d'intervention d'urgence inclus sur le site de collaboration du SSE. Pratiques actuelles d'Elly Lilly Canada, plan de sécurité en cas d'incendie : Partie 7 concernant les personnes ayant besoin d'assistance.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012
27		27.(2) Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.	Consultation du chef du Service de la santé et de la sécurité ou du chef du Service des installations afin d'élaborer un plan personnalisé approprié.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012
27		27.(3) L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	En accord avec les pratiques actuelles d'Elly Lilly Canada.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
27		27.(4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants : (a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation; (b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen; et (c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.	En accord avec le plan de sécurité en cas d'incendie actuel d'Eli Lilly Canada, tous les types d'évacuation.	Terminé	1 ^{er} janvier 2012
28	Plans d'adaptation individualisés et documentés	28.(1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.	Ce processus a été élaboré et distribué à notre base d'employés et suit notre processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation en milieu de travail individualisés et documentés.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
28		28.(2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants : 1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne. 2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle.	Compris dans le plan et la procédure d'adaptation en milieu de travail de Lilly.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016

		<p>3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre.</p> <p>4. La manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail, dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation.</p> <p>5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.</p> <p>6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan.</p> <p>7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.</p> <p>8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en accessibilité de l'employé en raison de son handicap.</p>			
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
29	Processus de retour au travail	<p>29.(1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation :</p> <p>(a) élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail; et</p> <p>(b) documente le processus.</p>	Adopté dans le plan et la politique sur le retour au travail de Lilly.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
29		<p>29.(2) Le processus de retour au travail :</p> <p>(a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; et</p> <p>(b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.</p>	Adopté dans le plan et la politique sur le retour au travail de Lilly.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
29		<p>29.(3) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.</p>	Adopté dans le plan et la politique sur le retour au travail de Lilly.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016

Article	Initiative	Description	Action	Statut	Date de conformité
30	Gestion du rendement	30.(1) L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	Formation sur les facteurs de réussite en matière de gestion du rendement (myPM) offerte aux employés en poste. Inclus dans le plan d'intégration des nouveaux employés. Inclus dans le plan d'intégration pour les nouveaux employés.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
31	Perfectionnement et avancement professionnels	31.(1) L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	Inclus dans les séances sur le perfectionnement et l'avancement professionnels et consigné dans des formulaires prévus à cet effet. Suivi assuré par les partenaires d'affaires en RH.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016
32	Réaffectation	32.(1) L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	Pratique actuelle de Lilly Canada.	Terminé	1 ^{er} janvier 2016