

Plan pluriannuel d'accessibilité : Résumé et statut

Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (« LAPHO »)

Déclaration d'engagement

La *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (la « LAPHO ») est un acte législatif provincial qui développe, met en œuvre, et fait appliquer des normes d'accessibilité dans le but d'atteindre une meilleure accessibilité pour les personnes handicapées relativement aux biens, services, installations, logements, emplois, bâtiments, constructions et locaux. La LAPHO est applicable à toutes les personnes ou organisations des secteurs publics et privés en Ontario qui fournissent des biens, des services, des installations, des logements ou des emplois et qui sont propriétaires ou qui occupent des bâtiments, des constructions ou des locaux. La LAPHO est applicable à Visa Canada.

Les *Normes d'accessibilité intégrées* (les « NAI ») figurent dans le Règlement de l'Ontario 191/11, pris en vertu de la LAPHO. Les NAI fournissent des normes d'accessibilité pour l'information et les communications, l'emploi, le transport, la conception des espaces publics (environnement bâti), les services à la clientèle et la conformité.

Visa Canada est attachée aux principes d'accessibilité établis par la LAPHO et s'engage à respecter ses obligations en découlant. Visa Canada continuera à élaborer des politiques, des procédures et des plans tels que spécifiés par les NAI. Nous avons adopté et continuerons à adopter des mesures d'accessibilité, en fonction des exigences qui nous sont applicables et dans le respect de nos valeurs institutionnelles.

L'objet de ce document de survol est de fournir un sommaire du Plan d'accessibilité pluriannuel de Visa Canada (« PAP ») et du statut des points abordés par le PAP.

Normes d'accessibilité intégrées : Normes pour les services à la clientèle

Exigences	Plan d'action	Statut
Les <i>normes pour les services à la clientèle</i> définissent les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle applicables aux organisations qui ont au moins un employé et qui fournissent des biens et des services au public ou à des tiers.	Visa Canada reconnaît que les <i>normes pour les services à la clientèle</i> sont applicables à ses opérations et à ses transactions avec le public.	Effectué
Les fournisseurs de biens ou de services élaboreront des politiques, des pratiques et des procédures gouvernant la fourniture de leurs biens et la prestation de leurs services aux personnes handicapées.	Visa Canada a élaboré une politique relative à la LAPHO et un plan pluriannuel d'accessibilité.	Complet; à être mis à jour tous les cinq ans en fonction des nouvelles obligations applicables à Visa Canada.

<p>Les politiques/procédures seront mises à la disposition des demandeurs, dans un format tenant compte de toute invalidité qu'ils peuvent avoir, et ce, sur demande.</p>	<p>Visa Canada s'engage à fournir ses politiques ou procédures sur demande, dans un format qui tienne compte de toute invalidité dont pourrait souffrir le demandeur.</p>	<p>En cours</p>
<p>Lorsqu'il communique avec une personne handicapée, un fournisseur devra le faire d'une façon qui tienne compte du handicap de cette personne.</p>	<p>La formation de Visa Canada (telle que décrite ci-dessous) réaffirmera l'importance de la communication avec les individus d'une façon qui tienne compte de leurs handicaps.</p>	<p>En cours</p>
<p>Si une personne handicapée est accompagnée d'un chien-guide ou d'un autre animal d'assistance, le fournisseur de biens ou de services veillera à ce qu'il lui soit permis d'entrer dans les lieux avec l'animal et de le garder avec elle, à moins que la loi exclue par ailleurs l'animal des lieux. Si la loi exclut un animal d'assistance des lieux, d'autres mesures doivent être mises en place pour permettre à la personne handicapée d'obtenir les biens ou les services.</p> <p>Si une personne handicapée est accompagnée d'une personne de soutien, le fournisseur de biens ou de services doit veiller à ce que les deux personnes puissent entrer ensemble dans les lieux et à ce que la personne handicapée ne soit pas empêchée d'avoir accès à la personne de soutien.</p> <p>Le fournisseur de biens et de services peut exiger qu'une personne handicapée soit accompagnée d'une personne de soutien pendant qu'elle se trouve dans les lieux, mais uniquement si la présence de la personne de soutien est nécessaire pour protéger la santé et la sécurité de la personne handicapée elle-même ou d'autres personnes qui s'y trouvent.</p>	<p>Une personne avec un animal d'assistance ou une personne de soutien peut entrer dans les lieux de Visa Canada tel que requis.</p> <p>Visa Canada se réserve le droit de demander à une personne handicapée d'être accompagnée par une personne de soutien si Visa Canada estime raisonnablement que la santé et la sécurité d'autrui peuvent être protégées par cette demande.</p>	<p>Effectué</p>
<p>Si, pour obtenir, utiliser ou bénéficier de biens ou de services d'un fournisseur de biens ou de services, des personnes handicapées se servent normalement des installations ou des services particuliers du fournisseur et, s'il y a une perturbation temporaire de ces installations ou</p>	<p>Visa Canada informera sa clientèle de toute interruption de service en affichant un message à cet effet sur son site Web, ou par tout autre mode dont l'utilisation est raisonnable dans les circonstances. L'avis informera les clients de Visa Canada de la</p>	<p>En cours</p>

<p>de ces services, en tout ou en partie, le fournisseur avisera le public de cette perturbation.</p> <p>L’avis de perturbation doit inclure les raisons de la perturbation, sa durée prévue et une description des installations ou services de remplacement qui sont disponibles, le cas échéant.</p> <p>L’avis peut être donné par affichage des renseignements dans un endroit bien en vue dans les lieux dont le fournisseur de biens ou de services est le propriétaire ou l’exploitant, par leur affichage sur le site Web du fournisseur, s’il y en a un, ou par toute autre méthode qui est raisonnable dans les circonstances.</p>	<p>raison et de la durée prévue de la perturbation (si elle est connue) et une description de toutes installations ou de tous services de remplacement qui peuvent être disponibles.</p>
<p>Une formation sera fournie à toute personne qui traite avec les membres du public ou d’autres tiers pour le compte du fournisseur, notamment en qualité d’employé, de mandataire de bénévole ou autrement. Une formation sera également fournie à toute personne qui participe à l’élaboration des politiques, pratiques et procédures du fournisseur régissant la fourniture de biens ou de services aux membres du public ou à d’autres tiers.</p> <p>Une formation sera fournie aux nouveaux employés sur une base continue au fur et à mesure de la mise en œuvre des modifications aux politiques de Visa Canada, conformément aux <i>normes pour les services à la clientèle</i>.</p> <p>Le contenu de la formation doit être documenté.</p> <p>On doit tenir des dossiers concernant la formation; ils comporteront les dates de la formation et le nombre de participants.</p>	<p>En cours</p> <p>Visa Canada a élaboré des documents de formation qui passent en revue les objectifs de la LAPHO et les exigences relatives aux <i>normes pour les services à la clientèle</i> et qui fournissent également des directives dans les domaines suivants : (a) la façon d’interagir et de communiquer avec les personnes ayant divers types de handicaps; (b) la façon d’interagir avec les personnes handicapées qui utilisent un appareil ou accessoire fonctionnel ou qui ont besoin d’un chien-guide ou d’un autre animal d’assistance ou d’une personne de soutien; (c) la façon de se servir des appareils ou dispositifs qui se trouvent dans les lieux de Visa Canada ou que ce dernier fournit autrement et qui pourraient faciliter la fourniture de biens ou la prestation de services à une personne handicapée, ce qu’il convient de faire si une personne ayant un type particulier de handicap a de la difficulté à avoir accès aux biens ou aux services de Visa Canada.</p> <p>Des dossiers sont tenus concernant la formation; ils devront indiquer le contenu de la formation, les dates</p>

	auxquelles elle est fournie et le nombre de personnes qui l'ont reçue.	
<p>Tout fournisseur de biens ou de services établira un processus de rétroaction lui permettant de recevoir les observations des intéressés au sujet de la façon dont il fournit ses biens ou ses services aux personnes handicapées et de répondre à ces observations. Il fera en sorte que les renseignements sur ce processus soient facilement accessibles au public.</p> <p>Le processus de rétroaction doit permettre aux intéressés de communiquer leurs observations en personne, par téléphone, par écrit ou par un texte électronique livré par courrier électronique, sur disquette ou par un autre moyen.</p> <p>Le processus de rétroaction doit préciser les mesures que le fournisseur de biens et de services doit prendre si une plainte est reçue.</p>	<p>Visa Canada a affiché sur son site Web qu'elle accepte les commentaires à propos de la façon dont elle fournit ses biens ou ses services aux personnes handicapées. L'avis indique que les commentaires peuvent être fournis par téléphone, par courriel, par écrit ou par un moyen qui respecte le handicap de la personne fournissant le commentaire.</p> <p>Ceux qui fournissent des commentaires recevront une réponse dans les 30 jours.</p>	Effectué
<p>Ceux qui reçoivent des biens et des services devront être informés que les documents exigés par ce Règlement sont disponibles sur demande.</p>	<p>Visa Canada répondra à cette obligation en affichant un avis sur son site Web indiquant que toutes les politiques et procédures exigées par la LAPHO ou en vertu des Réglementations instaurées en vertu de la LAPHO sont disponibles (y compris sous un format accessible aux personnes handicapées) sur demande.</p>	Effectué

Normes d'accessibilité intégrées : Normes générales, pour l'information et les communications, l'emploi, et la conformité

Exigences

Plan d'action

Statut

<p>Les <i>Normes d'accessibilité intégrées</i> (les « NAI ») définissent des normes d'accessibilité pour l'information et les communications, l'emploi, le transport et la conception des espaces publics.</p> <p>Les <i>NAI</i> sont applicables aux organisations qui ont au moins un employé et qui fournissent des biens et des services au public ou à des tiers.</p> <p>Des politiques et des procédures seront élaborées et mises en œuvre et maintenues pour se conformer avec les exigences des <i>NAI</i>.</p>	<p>Visa Canada s'engage à respecter ses obligations découlant du NAI, qui sont détaillées ci-dessous.</p>	<p>Effectué</p>
<p>Les organisations assujetties élaboreront, mettront en œuvre et tiendront à jour des politiques régissant la façon dont elles atteignent ou atteindront l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans les <i>NAI</i>.</p> <p>Les organisations assujetties incluront dans leurs politiques une déclaration relativement à leur engagement envers la satisfaction, en temps opportun, des besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées.</p>	<p>Visa Canada a élaboré un document intitulé « Politiques d'accessibilité et plan d'accessibilité pluriannuel ». Ce document comprend la déclaration d'engagement exigée.</p>	<p>Effectué</p>
<p>Les politiques, les procédures et la déclaration d'engagement doivent être mises à la disposition du public et doivent être dans un format accessible aux personnes handicapées.</p>	<p>Visa Canada met ses politiques à la disposition du public dans un format accessible aux personnes handicapées, sur demande.</p>	<p>Effectué</p>
<p>Un plan d'accessibilité pluriannuel sera préparé et indiquera les plans de Visa Canada pour promouvoir et mettre en œuvre les initiatives d'accessibilité.</p> <p>Le plan d'accessibilité pluriannuel doit être placé sur le site Web et mis à la disposition du public dans un format accessible aux personnes handicapées, sur demande.</p>	<p>Visa Canada a préparé un plan d'accessibilité pluriannuel.</p> <p>Un lien permettant d'accéder au plan d'accessibilité pluriannuel figure sur le site Web de Visa Canada et il sera mis à la disposition du public dans un format</p>	<p>Effectué</p>

<p>Le plan d'accessibilité pluriannuel doit être passé en revue et mis à jour au moins tous les cinq ans.</p>	<p>accessible aux personnes handicapées, sur demande.</p> <p>Le plan d'accessibilité pluriannuel sera passé en revue et mis à jour au moins tous les cinq ans.</p>	<p>En cours</p>
<p>Toutes les organisations assujetties veilleront à ce des formations soient fournies sur les exigences des <i>normes d'accessibilité intégrées</i> et du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées.</p>	<p>Un programme de formation est en cours d'élaboration afin de répondre aux obligations figurant dans les <i>NAI</i>.</p>	<p>En cours</p>
<p>La formation doit être fournie à tous les employés et à tous les bénévoles, à toute personne qui participe à l'élaboration des politiques de l'organisation et à toute autre personne qui fournit des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.</p> <p>La formation devra être adaptée aux fonctions des employés, des bénévoles et des autres personnes qui la reçoivent. La formation doit être fournie aussi rapidement que cela est matériellement possible. Une nouvelle formation portant sur les modifications aux politiques exigées par les <i>NAI</i> sera fournie sur une base continue.</p> <p>L'organisation assujettie tiendra des dossiers sur la formation fournie dans le cadre des <i>NAI</i>, comprenant les dates à laquelle la formation est fournie et le nombre de personnes à qui elle est fournie.</p>	<p>La formation sera adaptée afin de correspondre aux fonctions des employés.</p> <p>On conservera des dossiers de formation. Une formation mise à jour sera fournie au besoin.</p>	<p>En cours</p>
<p>Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus permettant de recevoir les observations et d'y répondre veillera 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.</p>	<p>Visa Canada ajoutera le texte suivant à son site Web afin de veiller à ce que les personnes handicapées puissent participer à son processus de rétroaction :</p> <p><i>Si vous avez des observations ou si vous souhaitez recevoir une copie de ces politiques, veuillez communiquer avec Visa Canada au 416 367-8472, à askvisacanada@visa.com ou à P.O. Box265, Toronto, ON, M5K 1J5 ou dans un autre format qui tient compte du handicap de la personne fournissant les</i></p>	<p>En cours</p>

observations ou qui présente la demande.

<p>Les organisations assujetties fourniront ou feront fournir sur demande les formats accessibles et les aides à la communication aux personnes handicapées d'ici le 1^{er} janvier 2016.</p> <p>L'organisation assujettie devra consulter l'auteur de la demande à propos de la disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication.</p> <p>Toute organisation assujettie informera le public à propos de la disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication.</p>	<p>D'ici le 1^{er} janvier 2016, Visa Canada informera le public, par le biais de son site Web, que toutes les communications seront fournies dans un format accessible ou grâce à l'utilisation d'aides à la communication.</p> <p>L'avis au public informera que Visa Canada consultera les personnes faisant la demande à propos de la façon la plus appropriée de fournir de l'information accessible.</p>	<p>Effectué</p>
<p>D'ici le 1^{er} janvier 2016, les organisations devront mettre en œuvre des mesures pour que le handicap des nouveaux employés et des employés courants, puissent faire l'objet de mesures d'adaptation dans le cadre de leur emploi.</p> <p>Ces mesures sont notamment les suivantes : Chaque employeur avisera ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.</p>	<p>Les normes d'emploi décrites dans les <i>NAI</i> sont applicables à Visa Canada.</p> <p>Visa Canada avisera les candidats et le public à propos de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés sur leur formulaire de demande et notamment sur les formulaires de demande en ligne.</p> <p>Si Visa Canada demande à un candidat de se soumettre à un test ou à une évaluation, le candidat</p>	<p>Effectué</p>

Durant le processus de recrutement, un employeur avisera les candidats, lorsqu'ils seront sélectionnés individuellement pour participer à une évaluation ou à un processus de sélection, que des mesures d'adaptation seront disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés.

Si un candidat sélectionné demande une mesure d'adaptation, l'employeur consultera le candidat et fournira ou fera fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.

Chaque employeur faisant une offre d'emploi avisera le candidat retenu de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

Chaque employeur informera 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.

L'employeur fournira les renseignements qu'exigent la présente section aux nouveaux employés dès que cela sera matériellement possible après leur entrée en fonction.

Les employeurs fourniront des renseignements à jour à leurs employés lorsque des modifications seront apportées à leurs 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.

Lorsqu'un employé handicapé le demande, chaque employeur consultera l'employé pour lui fournir ou lui faire

sera informé qu'une mesure d'adaptation lui sera disponible, s'il y a lieu, relativement au matériel ou aux processus utilisés.

La méthode de la mesure d'adaptation sera déterminée en consultation avec le candidat.

Les nouveaux employés seront informés des politiques de mesures d'adaptation des employés handicapés de Visa Canada.

Visa Canada informera tous ses employés de ses politiques existantes utilisées pour soutenir les employés handicapés, notamment des politiques liées aux mesures d'adaptation de l'emploi.

Les mises à jour des politiques liées aux mesures d'adaptation pour les personnes handicapées seront communiquées au fur et à mesure qu'elles seront mises à la disposition des employés.

Visa Canada veillera à ce que tous les employés qui ont besoin de formats accessibles ou d'aides à la communication relativement à l'information nécessaire pour effectuer leur emploi, ou relativement à l'information généralement disponible aux employés, les reçoivent.

Visa Canada consultera l'employé faisant la demande pour déterminer la pertinence du format accessible ou

fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de (a) l'information nécessaire pour son travail et (b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.

L'employeur consultera l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

Chaque employeur fournira aux employés handicapés des renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail si ceux-ci ont besoin de renseignements personnalisés en raison de leur handicap et leur indiquera que leur employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.

Si un employé qui reçoit des renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communiquera ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.

Les employeurs communiqueront les renseignements exigés aussi rapidement que cela est matériellement possible après avoir pris connaissance des besoins de mesures d'adaptation en raison du handicap de l'employé.

Chaque employeur doit examiner les renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail (a) quand l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation, (b) quand les besoins des plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen et (c) quand l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'intervention d'urgence.

de l'aide à la communication fournie.

Visa Canada a communiqué avec tous ses employés pour demander des renseignements à propos du soutien qui pourrait être nécessaire aux personnes handicapées en cas d'urgence. Visa Canada collaborera avec chaque employé qui a répondu à sa demande de renseignements afin d'élaborer un plan d'intervention personnalisé en cas d'urgence sur le lieu de travail.

Nous demanderons aux employés s'ils auraient besoin d'aide en cas d'urgence, auquel cas un plan d'intervention personnalisé en cas d'urgence sur le lieu de travail serait également préparé en consultation avec cet employé.

Les plans d'intervention personnalisés en cas d'urgence sur le lieu de travail seront mis à jour tel que requis et dans un délai de 30 jours :

- (a) du déplacement de l'employé dans un site différent de l'organisation;
- (b) de l'examen des besoins ou des plans de mesure d'adaptation globaux de l'employé; ou
- (c) du moment où Visa Canada passe en revue ses politiques d'intervention en cas d'urgence générales.

Visa Canada élaborera des plans d'adaptation personnalisés pour les employés handicapés. Cela sera fait après avoir évalué avec ses employés si un employé a un handicap nécessitant une mesure d'adaptation et en tenant compte des critères requis

Les employeurs développeront et instaureront un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation personnalisés et documentés pour les employés handicapés. Les processus d'élaboration des plans d'adaptation personnalisés et documentés couvrent les points suivants :

1. La manière dont un 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.
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.
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.
5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.
6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan d'adaptation individuel.
7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation personnalisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.
8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation personnalisé

par les normes d'emploi des *normes d'accessibilité intégrées*.

Les plans d'adaptation personnalisés seront élaborés en consultation avec l'employé nécessitant le plan, le cas échéant.

dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.

Les plans d'adaptation personnalisés comprendront (a) l'information, si elle est demandée, concernant les formats accessibles et les aides à la communication fournis; (b) les renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail nécessaires, s'ils sont demandés et (c) recensent toute autre mesure d'adaptation devant être fournie.

Chaque employeur (a) développera et instaurera 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 le travail et (b) documentera le processus.

Le processus de retour au travail (a) décrira sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; et (b) intégrera les plans d'adaptation personnalisés documentés dans le cadre du processus.

Le processus de retour au travail ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne prévaut sur lui.

Un employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés devra tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation personnalisé lorsqu'il utilisera ces techniques à l'égard des employés handicapés.

Un employeur qui fournit des possibilités de

Visa Canada a élaboré un processus de retour au travail pour ses employés qui ont été absents en raison d'un handicap et qui nécessitent une mesure d'adaptation liée au handicap afin de retourner au travail. Ce processus, et la mesure d'adaptation individuelle requise pour l'employé, seront documentés.

Le processus documenté fera état des mesures prises par Visa Canada pour faciliter le retour au travail de son employé et incorporera l'utilisation du plan d'adaptation personnalisé élaboré conformément aux *NAI*.

Visa Canada évaluera si le handicap a affecté le rendement d'un employé assujéti aux techniques de gestion du rendement. Il sera fait référence au plan d'adaptation personnalisé d'un employé, le cas échéant, pendant le processus disciplinaire.

Visa Canada veillera à ce que les personnes handicapées aient un accès identique aux possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels. Il sera fait référence au plan d'adaptation personnalisé d'un employé, le cas échéant, pendant le processus de développement et de perfectionnement professionnel.

<p>perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés devra tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation personnalisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.</p> <p>Un employeur qui réaffecte ses employés devra tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation personnalisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.</p>	<p>Avant la réaffectation d'un employé, Visa Canada tiendra compte des besoins de toutes les personnes handicapées. Il sera fait référence au plan d'adaptation personnalisé d'un employé, le cas échéant, pendant le processus de réaffectation.</p>	
<p>Au plus tard, le 1^{er} juin 2016, les nouveaux sites Web Internet (ainsi que ceux qui ont été rafraîchis de façon significative) et leur contenu devront être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 niveau A.</p> <p>Tous les sites Web et leur contenu devront se conformer aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 niveau AA d'ici le 1^{er} janvier 2021.</p>	<p>Visa Canada n'a pas introduit de nouveaux sites Web Internet et n'a pas rafraîchi de façon significative ses sites Web actuels depuis le 1^{er} janvier 2014. Nous nous sommes engagés à assurer que tout nouveau site Web ou tout site Web rafraîchi de façon significative soit conforme à WCAG 2.0 niveau A pour le contenu publié le 1^{er} janvier 2014 ou après, sauf lorsque la satisfaction de cette exigence n'est pas possible.</p>	<p>Visa Canada s'est conformée à toutes les obligations à ce jour, tel que requis.</p>
<p>Dans le cas de grandes organisations comme Visa Canada, des rapports d'accessibilité seront déposés tous les trois ans à compter du rapport exigible le 31 décembre 2014.</p>	<p>Visa Canada s'engage à respecter ses obligations relatives aux rapports.</p>	<p>Complété pour 2014; obligation en cours.</p>

Dernière mise à jour le : **10 décembre 2017.**