



La Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa
Plan pluriannuel d'accessibilité

INTRODUCTION ET DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

La Société de l'aide à l'enfance d'Ottawa (« la Société ») s'est engagée à supprimer les obstacles et à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées d'une manière qui respecte leur dignité, leur indépendance, leur intégration et l'égalité des chances.

La Société reconnaît les besoins diversifiés de tous ses employés et des utilisateurs de ses services. Elle y répondra en s'efforçant de fournir des services et des installations accessibles à tous. La Société s'est engagée à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun. Elle y parviendra en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité et en satisfaisant aux exigences prescrites par la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

LOI DE 2005 SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO (LAPHO)

En 2005, le gouvernement de l'Ontario a adopté la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO). Le but de la LAPHO est d'éliminer les obstacles et de faire de l'Ontario un endroit plus accueillant et plus accessible pour les personnes handicapées.

Afin d'aider les organisations publiques, privées et sans but lucratif à repérer, empêcher et supprimer les obstacles à l'accessibilité, la LAPHO établit des normes d'accessibilité particulières dans cinq secteurs de la vie de tous les jours :

1. services à la clientèle;
2. information et communications;
3. emploi;
4. transport;
5. milieu bâti.

La norme d'accessibilité pour les services à la clientèle est entrée en vigueur à la Société en 2011. Elle a donné lieu à un programme complet de formation suivi par chaque employé afin de s'assurer que la Société offre des services à la clientèle accessibles à toute la communauté. L'engagement est réitéré dans la politique g-1-1-40 de la Société qui porte sur l'accès, les accommodements, l'élimination des obstacles et l'égalité des chances dans la prestation des services.

Les normes d'accessibilité concernant l'information et les communications, ainsi que l'emploi ont été édictées en 2011 dans le Règlement de l'Ontario 191/11 – Normes d'accessibilité intégrées (RNAI), dont les exigences seront progressivement mises en place jusqu'en 2021.

La norme portant sur le milieu bâti, qui s'applique aux installations ainsi qu'aux espaces publics, est entrée en vigueur en janvier 2013 et a commencé à s'appliquer en 2015 aux nouvelles constructions et à l'entretien d'éléments nouvellement aménagés ou réaménagés d'espaces publics.

Une autre répercussion importante de la LAPHO est le fait que la Société a l'obligation de créer un plan pluriannuel d'accessibilité qui l'aidera à atteindre ses objectifs en matière d'accessibilité. Le plan inclut les objectifs établis dans la LAPHO et les objectifs de la Société en matière d'accessibilité qui vont au-delà de la portée de la Loi. Par conséquent, le présent plan pluriannuel d'accessibilité fait fond sur certaines des réalisations récentes de la Société et contribue à tracer la voie à suivre quant à nos efforts visant à repérer et à supprimer les obstacles pour les personnes handicapées.

OBJECTIF DU PLAN PLURIANNUEL D'ACCESSIBILITÉ

L'objectif du présent plan pluriannuel d'accessibilité est d'aider la Société à repérer et à supprimer les obstacles, tout en appuyant une planification plus vaste aux fins de la conformité à la LAPHO et des initiatives liées à l'accessibilité.

Le plan pluriannuel d'accessibilité sera affiché sur le site Web de la Société.

NORMES D'ACCESSIBILITÉ POUR LES SERVICES À LA CLIENTÈLE

ENGAGEMENT

Depuis 2012, la Société s'est conformée au Règlement de l'Ontario 429/07 – Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle en vertu de la LAPHO.






La Société vise l'excellence dans la prestation de ses services à tous les clients, y compris les personnes handicapées, et elle s'acquittera de ses fonctions de manière à offrir des services accessibles à la clientèle.


La Société s'est engagée à fournir des services d'une manière qui respecte la dignité et l'indépendance des personnes handicapées. Son engagement sera intégré dans toute la mesure du possible pour que les personnes handicapées puissent bénéficier des mêmes services, au même endroit et de la même manière que les autres clients.






Mesures prises :

Les mesures suivantes ont été mises en œuvre par la Société :


- S'assurer que toutes les personnes qui traitent avec les membres du public ou d'autres tiers pour le compte de la Société, ou qui participent à l'élaboration et à l'approbation des politiques, des pratiques et des procédures de la Société, ou qui fournissent des services à ses clients, sont formées pour communiquer et fournir les meilleurs services à la clientèle qui soient à tous les clients, y compris les personnes handicapées.
- S'assurer que les membres du personnel ont reçu la formation appropriée et sont familiers avec les différents appareils d'aide fonctionnelle qui peuvent être utilisés par les clients handicapés lorsqu'ils accèdent à nos services.
- S'assurer que l'achèvement de la formation sur l'accessibilité fait l'objet d'un suivi et est consigné.
- Fournir des services téléphoniques aux clients, offrir la possibilité de communiquer avec des clients à l'aide d'un téléimprimeur, si la communication par téléphone ne convient pas à leurs besoins.
- Permettre aux clients accompagnés d'un chien-guide ou d'un autre animal d'assistance d'entrer dans la partie des lieux de la Société accessibles au public et à d'autres tiers.
- Permettre aux personnes handicapées accompagnées d'une personne de soutien d'entrer avec cette personne dans la partie des lieux accessibles au public ou à d'autres tiers.
- Fournir aux clients un avis dans le cas d'une interruption planifiée ou inattendue de services ou d'une non-accessibilité à des installations utilisées par des personnes handicapées, en plaçant un tel avis dans toutes les entrées publiques des locaux de la Société.
- Continuer de recevoir la rétroaction de personnes handicapées au moyen de multiples canaux de communication.
- Un onglet « Accès et responsabilisation » a été ajouté à la section Chez la SAEO du site Web www.casott.on.ca pour communiquer la politique sur l'accessibilité des services à la clientèle de la Société, y compris les procédures et les lignes directrices connexes.




Partie I – Dispositions générales	Plan d'action / état de la situation	Date de conformité	État d'avancement
3.0 Établissement de politiques en matière d'accessibilité			
3.1 La Société 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 Règlement de l'Ontario 191/11– Normes d'accessibilité intégrées (RNAI) qui s'appliquent à son égard.	<ul style="list-style-type: none"> La Politique sur les normes d'accessibilité intégrées et un plan visant à assurer la conformité au RNAI ont été élaborés dans le cadre de l'examen continu des politiques. 	1 ^{er} janvier 2014	Engagement réalisé 
3.2 La Société inclut dans ses politiques une déclaration relativement à son engagement envers la satisfaction, en temps opportun, des besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées.	<ul style="list-style-type: none"> L'énoncé de l'engagement de l'organisation a été incorporé à la Politique sur les normes d'accessibilité intégrées et au Plan d'accessibilité et à la Politique sur les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle. 	1 ^{er} janvier 2014	Engagement réalisé 
4.0 Plans d'accessibilité			
<p>4.1 La Société fait ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> établit, met en œuvre, tient à jour et documente un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement sa stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que lui impose le RNAI; affiche son plan d'accessibilité sur son site Web et le fournit sur demande dans un format accessible; examine et actualise son plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans. 	<ul style="list-style-type: none"> Le Plan d'accessibilité a été élaboré et approuvé par la haute direction. Le Plan d'accessibilité sera affiché sur notre site Web et sera offert dans des formats accessibles, sur demande. Le Plan d'accessibilité sera examiné et actualisé au moins une fois tous les cinq ans. La Société actualisera chaque année l'état du Plan pour assurer sa conformité au RNAI. 	1 ^{er} janvier 2014	Engagement réalisé 
7.0 Formation			
7.1 La Société fournira une formation aux employés et aux bénévoles, aux personnes qui participent à l'élaboration de ses politiques, ainsi qu'aux autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de la Société, sur les exigences relatives aux normes d'accessibilité de l'Ontario et sur les dispositions du Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées.	<ul style="list-style-type: none"> Les normes relatives aux services à la clientèle ont été transmises à tous les employés, bénévoles, étudiants stagiaires et autres tiers agissant pour le compte de la Société. Une formation sur le Code des droits de la personne et sur le RNAI sera offerte à tous les employés, bénévoles, étudiants stagiaires et autres tiers agissant pour le compte de la Société avant le 31 décembre 2014. 	1 ^{er} janvier 2012 1 ^{er} janvier 2012	Engagement réalisé  Engagement réalisé 

<i>La Société fournira la formation qui correspond le mieux aux fonctions de ses employés, de ses bénévoles et des autres membres du personnel.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La Société utilisera les documents de formation élaborés par le gouvernement de l'Ontario. • Les documents de formation seront évalués et adaptés à notre public cible. 		
<i>7.3 Les personnes visées au paragraphe 7.1 sont formées dès que possible.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La Société élaborera un plan de formation et fournira une formation en 2014. 	1 ^{er} janvier 2015	Engagement réalisé 
<i>7.4 La Société fournit, sur une base continue, une formation sur les modifications apportées aux politiques visées à l'article 3.</i>	Toute politique en matière d'accessibilité, nouvelle ou modifiée, sera transmise aux employés, bénévoles et autres intervenants, et incorporée à notre base de données sur les politiques et procédures électroniques internes et à notre page Web, s'il y a lieu.	1 ^{er} janvier 2015	Engagement réalisé 
<i>7.5 La Société garde un dossier de la formation fournie en application du présent article, et notamment les dates des séances de formation et le nombre de participants.</i>	Le service des ressources humaines (RH) conserve les dossiers de formation de tous les employés, étudiants stagiaires et autres intervenants. Le service des bénévoles conserve les dossiers de formation des bénévoles. Le service des ressources de placement conserve les dossiers de formation de tous les parents de familles d'accueil.	1 ^{er} janvier 2015	Engagement réalisé 
Partie II – Normes pour l'information et les communications			
11.0 Processus de rétroaction			
<i>11.1 La Société veille à ce que son processus permettant de recevoir de la rétroaction et d'y répondre soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.</i>	La Politique sur les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et la Politique sur les normes pour l'emploi en vertu de LAPHO adoptées par la Société orientent notre processus de communication avec les personnes handicapées et notre engagement organisationnel. Le processus de rétroaction est mis en place et permet de fournir sur demande des formats accessibles ou des aides à la communication.	1 ^{er} janvier 2015	Engagement réalisé 
<i>11.2 Le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte aux obligations qu'imposent les Normes pour les services à la clientèle.</i>	La Société s'assurera que le processus de rétroaction s'inscrit dans le cadre de nos normes d'accessibilité pour les services à la clientèle.	1 ^{er} janvier 2015	Engagement réalisé 
<i>11.3 La Société informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</i>	La Société examinera le processus de rétroaction pour s'assurer qu'il est indiqué qu'il fournit sur demande des formats accessibles ou des aides à la communication. <ul style="list-style-type: none"> • Cette information sera affichée sur notre page Web. 	1 ^{er} janvier 2015	Engagement réalisé 

12.0 Formats accessibles et aides à la communication			
12.1 La Société fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication : <ul style="list-style-type: none"> en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap; à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes. 	Tous les renseignements disponibles au public seront accessibles sur demande. <ul style="list-style-type: none"> En ce qui concerne la communication avec des personnes handicapées, la Politique sur les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle contient l'engagement de communiquer avec ces personnes d'une manière qui tient compte de leurs besoins qui découlent de leur handicap. 	1 ^{er} janvier 2016	Engagement réalisé 
12.2 La Société consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	La Politique sur les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et la Politique sur les normes pour l'emploi en vertu de la LAPHO adoptées par la Société contiennent cette exigence.	1 ^{er} janvier 2016	Engagement réalisé 
12.3 La Société informe le public de la disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication.	Le public est informé de la disponibilité des formats accessibles et d'aides à la communication au moyen du site Internet et d'affiches placées dans des aires accessibles au public telles les aires d'accueil.	1 ^{er} janvier 2016	
14.0 Sites et contenus Web accessibles			
14.2 La Société veille à ce que son site Web, ainsi que son contenu, soit conforme aux WCAG 2.0, niveau AA.	À mesure que le site Web évoluera et sera amélioré, la Société intégrera la conception de niveau A des WCAG 2.0. Conception de niveau AA des WCAG 2.0	1 ^{er} janvier 2014 1 ^{er} janvier 2021	Engagement réalisé 
Partie III – Normes pour l'emploi			
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.	La Politique sur les normes pour l'emploi en vertu de la LAPHO adoptée par la Société et approuvée par la haute direction, énonce notre engagement à cet égard. <ul style="list-style-type: none"> Tous les avis d'emplois internes et externes à pourvoir mentionnent la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés. La disponibilité de ces mesures d'adaptation est rappelée aux candidats handicapés quand ils sont convoqués à une entrevue. 	1 ^{er} janvier 2016	Engagement réalisé 
23. (1) Durant le processus de recrutement, la Société 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	Le processus de recrutement a été incorporé à notre Politique sur les normes pour l'emploi en vertu de la LAPHO. <ul style="list-style-type: none"> Le service des ressources humaines examinera et modifiera, au besoin, les politiques et procédures 	1 ^{er} janvier 2016	Engagement réalisé 

<p>demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés.</p> <p>(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.</p>	<p>de recrutement afin d'ajouter une exigence pour informer les candidats retenus de la disponibilité, sur demande, de matériel et de processus de recrutement.</p>		
<p>24. La Société qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.</p>	<p>Politique sur les normes pour l'emploi en vertu de la LAPHO adoptée par la Société :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le conseiller en dotation des RH informe activement les candidats retenus des politiques. 	<p>1^{er} janvier 2016</p>	<p>Engagement réalisé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>25. (1) La Société 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.</p> <p>(2) La Société fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.</p> <p>(3) La Société 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.</p>	<p>Les politiques seront accessibles à tous les employés sur la page intranet de la Société. Toute nouvelle politique sera communiquée au personnel et affichée sur la page intranet.</p> <ul style="list-style-type: none"> L'orientation des nouveaux employés couvre les politiques (notamment la politique sur les mesures d'adaptation et le processus de retour au travail), ainsi que la formation sur les services à la clientèle aux termes de la LAPHO, les lois sur l'accessibilité de l'Ontario et le Code des droits de la personne concernant les personnes handicapées. 	<p>1^{er} janvier 2016</p>	<p>Engagement réalisé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>26 (1) La Société 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 :</p> <p>a) l'information nécessaire pour faire son travail;</p> <p>b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail. Règl. de l'Ont. 191/11, par. 26 (1).</p> <p>(2) La Société 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Politique sur les normes pour l'emploi en vertu de la LAPHO 	<p>1^{er} janvier 2016</p>	<p>Engagement réalisé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>

<p>28. (1) La Société élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.</p> <p>(2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués. 8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap. <p>(3) Les plans d'adaptation individualisés :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) comprennent l'information demandée, le cas échéant, concernant les formats accessibles et les aides à la communication fournis que décrit l'article 26; b) comprennent les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique sur les normes pour l'emploi en vertu de la LAPHO • Le service des RH examinera les politiques et les pratiques en matière d'adaptation afin de s'assurer qu'elles sont conformes au présent article du Règlement. • Ressources humaines – Une fois que le plan d'intervention d'urgence des employés aura été élaboré par chaque employé et le service des RH, tous les renseignements resteront confidentiels. 	<p>1^{er} janvier 2016</p>	<p>Engagement réalisé</p> 
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>travail nécessaires, le cas échéant, et que décrit l'article 27; c) recensent toute autre mesure d'adaptation devant être fournie.</p>			
<p>29. (1) La Société : 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; b) documente le processus. (2) Le processus de retour au travail : a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28. (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>	<ul style="list-style-type: none"> • La Société a mis en place une Politique sur les mesures d'adaptation et le processus de retour au travail pour les employés absents du travail en raison de leur handicap : • Des plans de travail modifiés ont été élaborés de manière individuelle et au besoin. • La Société mettra à jour et modifiera sa Politique sur les mesures d'adaptation et le processus de retour au travail afin de s'assurer qu'elle est conforme aux paragraphes 29 (1), (2) et (3). 	1 ^{er} janvier 2016	Engagement réalisé 
<p>30. (1) La Société, quand elle 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'elle emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés. (2) Dans le présent article, la « gestion du rendement » désigne les activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement d'un employé, de sa productivité et de son efficacité en vue de contribuer à son succès.</p>	<p>Le service des RH examinera les politiques et les procédures relatives à la gestion du rendement afin de s'assurer qu'elles sont conformes au présent article du Règlement.</p>	1 ^{er} janvier 2016	Engagement réalisé 
<p>31. (1) La Société, quand elle 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'elle fournit ces possibilités à ses employés handicapés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le service des ressources humaines examinera et révisera les politiques et procédures de formation et de perfectionnement du personnel afin de se conformer au présent article. 	1 ^{er} janvier 2016	Engagement réalisé 

<p><i>(2) Dans le présent article, « perfectionnement et avancement professionnels » s'entend notamment de l'accroissement des responsabilités associées au poste qu'occupe un employé et de la progression de l'employé d'un poste à un autre au sein d'une organisation, qui se fondent habituellement sur le mérite ou l'ancienneté, ou toute combinaison des deux. Le poste, revalorisé ou nouveau, peut être mieux rémunéré, s'accompagner de responsabilités accrues ou se situer à un échelon supérieur au sein de l'organisation, ou toute combinaison de ces éléments.</i></p>			
<p><i>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.</i></p> <p><i>(2) Dans le présent article, « réaffectation » s'entend du fait d'affecter un employé à un autre service ou un autre poste au sein de la même organisation au lieu de le mettre à pied, lorsque l'organisation a éliminé un poste ou un service donné.</i></p>	<p>Le service des ressources humaines examinera et révisera les politiques et procédures de formation et de perfectionnement du personnel afin de se conformer au présent article.</p>	<p>1^{er} janvier 2016</p>	<p>Engagement réalisé</p> 