

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

NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES DE GLAXOSMITHKLINE – Programme pluriannuel de GSK

Partie I – EXIGENCES GÉNÉRALES				
N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
1.	Plans d'accessibilité – (article 4 du règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées [RNAI])	<p>1a. GSK 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 règlement.</p> <p>1b. GSK affiche son plan d'accessibilité sur son site Web et le fournit sur demande dans un format accessible.</p> <p>1c. GSK examine et actualise son plan d'accessibilité au moins une fois tous les deux ans (ou plus fréquemment les années où un résultat est attendu).</p>	<p>a) Plan pluriannuel rédigé et affiché sur le site Web de GSK</p> <p>b) Copies à fournir sur demande (dans un format accessible) conjointement avec la mise en garde relative à la LAPHO</p> <p>c) Suivi du plan pluriannuel selon un calendrier régulier</p> <p>d) Examen et approbation du plan selon un calendrier régulier tout au long de l'année</p>	1 ^{er} janvier 2014

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
2.	Établissement de politiques en matière d'accessibilité – (article 3 du RNAI)	<p>2a. GSK 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 et qui s'appliquent à son égard.</p> <p>2b. GSK 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.</p> <p>2c. GSK affiche ces politiques et les fournit sur demande.</p>	<p>a) Politiques rédigées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service à la clientèle accessible pour les personnes handicapées • Politique intégrée en matière d'accessibilité <p>b) Mise à jour régulière des politiques</p> <p>c) Copies des politiques mises à la disposition du public sur demande (dans un format accessible)</p> <p>d) En cas de mise à jour des politiques, les employés sont informés des modifications apportées.</p>	1 ^{er} janvier 2014
3.	Guichets libre-service – (article 6 du RNAI)	<p>3. GSK tient compte des options d'accessibilité pour les personnes handicapées lors de la conception, de l'obtention ou de l'acquisition de guichets libre-service.</p>	S. O.	1 ^{er} janvier 2014

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
4.	Formation – (article 7 du RNAI)	<p>4a. GSK veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le règlement et sur les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les employés et les bénévoles, si ces dispositions s'appliquent en Ontario; • les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'entreprise; • les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'entreprise dans le cas particulier de l'Ontario. <p>4b. GSK veille à satisfaire à toutes les nouvelles exigences de formation.</p>	<p>a) La méthode de formation pour cette phase (modules d'apprentissage en ligne) a été définie.</p> <p>b) Les documents de formation ont été obtenus.</p> <p>c) Le calendrier et la date de lancement des modules ont été déterminés.</p> <p>d) Les personnes à former ont été identifiées.</p> <p>e) Les modules de formation et les plans de formation des employés ont été mis à jour dans mesApprentissages.</p> <p>f) Un suivi est effectué pour assurer la conformité en tout temps.</p> <p>La formation sur la révision de la LAPHO, destinée aux gestionnaires, a été intégrée aux attentes en matière de formation pour 2014.</p>	1 ^{er} janvier 2015

PARTIE II – Normes pour l'information et les communications

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
1.	Processus de rétroaction – (article 11 du RNAI)	1. GSK veille à ce que toutes les fonctions qui reçoivent des observations et y répondent soient accessibles aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.	a) Tous les mécanismes de rétroaction de l'entreprise ont été examinés. b) On a déterminé si d'autres formats devaient être envisagés. c) On a veillé à ce que tous les employés et gestionnaires soient au courant de l'obligation de répondre aux demandes (inclus dans la formation à fournir avant le 31 décembre 2014). d) On a veillé à ce que les politiques comprennent un avis informant le public de la disponibilité sur demande de formats accessibles et d'aides à la communication.	1 ^{er} janvier 2015

2.	<p>Formats accessibles et aides à la communication – (article 12 du RNAI). Comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation • Promotion de formats accessibles et d'aides à la communication 	<p>2a. GSK fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication :</p> <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. <p>2b. GSK consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.</p> <p>2c. GSK informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Veiller à ce que les formats accessibles et les aides à la communication puissent être fournis rapidement sur demande. b) Veiller à ce qu'il soit clair, dans les formulaires de rétroaction et la communication destinée aux employés, ainsi que pour les gestionnaires et les Ressources humaines, que ces formats accessibles et ces aides à la communication doivent être fournis à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes. c) Veiller à ce que tout le personnel de première ligne ait reçu la formation. d) Veiller à insérer un lien vers la documentation sur la page Web ainsi que sur la page d'accueil des Ressources humaines par l'intermédiaire de la page des questions. e) Collaborer avec les Communications au sujet des liens et des publications. 	1 ^{er} janvier 2016
----	---	---	--	------------------------------

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
3.	Sites et contenus Web accessibles – (article 14 du RNAI)	<p>2a. GSK veille à ce que ses sites Web Internet et intranet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA) du Consortium World Wide Web selon l'échéancier prévu dans cet article.</p> <p>2b. Au plus tard le 1^{er} janvier 2014, les nouveaux sites Web Internet (y compris les sites Web faisant l'objet d'une importante mise à jour), ainsi que leur contenu, doivent être conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A).</p>	<p>Les sites Web Internet visés de GSK sont conformes aux exigences de niveau A des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web.</p>	1 ^{er} janvier 2014
		<p>2c. Le 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> le critère de succès 1.2.4 Sous-titres (en direct); et le critère de succès 1.2.5 Audio-description (préenregistrée). 		1 ^{er} janvier 2021

PARTIE III – Normes pour l’emploi

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
1.	Recrutement : dispositions générales – (article 22 du RNAI)	1. GSK avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d’adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	a) GSK modifiera ses politiques afin d’informer ses employés et le public que son processus de recrutement est adapté aux candidats handicapés. GSK veillera également à ce que les avis d’emploi contiennent cette précision. b) Veiller à informer les employés des changements. c) Veiller à ce que tous les avis d’emploi comportent un énoncé informant les candidats des mesures d’adaptation. d) Veiller à ce que les recruteurs, les gestionnaires et les Ressources humaines reçoivent la formation nécessaire au sujet de ces mesures d’adaptation. e) Créer une ligne directrice à l’attention des Ressources humaines décrivant les options disponibles et les délais éventuels.	1 ^{er} janvier 2016
2.	Recrutement : processus d’évaluation ou de sélection – (article 23 du RNAI)	2a. Durant le processus de recrutement, GSK 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.	a) À inclure dans tout avis écrit envoyé aux personnes sélectionnées. b) Veiller à mentionner les mesures d’adaptation dans toute communication orale avec les candidats sélectionnés. c) Veiller à mettre à jour les documents de processus afin qu’ils contiennent cette option. d) Veiller à ce que l’ensemble des recruteurs et des Ressources humaines aient reçu la formation.	1 ^{er} janvier 2016

		2b. GSK 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.	Rédiger des lignes directrices sur les options disponibles et les délais éventuels.	1 ^{er} janvier 2016
N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
3.	Avis aux candidats retenus (article 24 du RNAI)	3. Lorsque GSK offre un emploi au candidat retenu, elle l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	a) Rencontrer les gestionnaires du recrutement en ce qui a trait à l'information aux candidats retenus. b) Ajouter une mention concernant l'accessibilité dans toutes les lettres d'offres, tous les appels et tous les scénarios.	1 ^{er} janvier 2016
4.	Renseignements sur les mesures de soutien – (article 25 du RNAI)	4a. GSK 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.	a) Inclure toutes les politiques et la documentation dans le processus d'accueil. b) Veiller à ce que des renseignements sur la LAPHO soient disponibles sur l'intranet.	1 ^{er} janvier 2016
		4b. GSK fournit les renseignements qu'exige cet article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	Inclure toutes les politiques et la documentation dans le processus d'accueil.	1 ^{er} janvier 2016

		<p>4c. GSK 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>Veiller à ce que les employés soient informés rapidement des modifications au moyen d'outils de communication comme Leaders en direct ainsi que par la mise à jour des politiques sur la page d'accueil des Ressources humaines.</p>	<p>1^{er} janvier 2016</p>
--	--	--	---	------------------------------------

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
5.	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés – (article 26 du RNAI)	<p>5a. En plus de s’acquitter des obligations prévues à l’article 12, GSK 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> <ul style="list-style-type: none"> • l’information nécessaire pour faire son travail; • l’information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail. 	<p>a) Les Ressources humaines rencontreront sur demande tout employé ayant besoin d’information pour faire son travail ou de l’information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail dans un format qui tient compte de son handicap. Dans les [insérer le nombre de jours – à déterminer] jours suivant la rencontre, GSK fournira à l’employé l’information demandée dans un format adapté à son handicap. Si GSK n’est pas en mesure de respecter le délai de [insérer le nombre de jours] jours, les Ressources humaines en informeront l’employé visé et discuteront avec lui de la façon dont ses besoins seront pris en compte en attendant qu’il obtienne l’information dans le format demandé.</p> <p>b) Chaque service devra lui aussi, tout comme les Ressources humaines, appliquer la mesure ci-dessus.</p>	1 ^{er} janvier 2016
		<p>5b. GSK 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>	<p>Durant les discussions et au moment de l’approbation d’une demande, déterminer ce qui suit :</p> <p>a) qui consultera l’employé;</p> <p>b) quels sont les besoins en formation des personnes qui seront désignées intervenants d’urgence.</p>	1 ^{er} janvier 2016

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
6.	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail – (article 23 du RNAI)	6a. GSK fournit des renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de tels renseignements en raison de leur handicap et que GSK est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	<ul style="list-style-type: none"> a) Dans le cadre du plan général d'adaptation de l'employé, déterminer si ce dernier a besoin d'un plan d'intervention d'urgence. b) Le cas échéant (l'employé possède un plan d'intervention d'urgence), travailler de concert avec le gestionnaire et les Services de santé des employés pour définir le plan d'évacuation personnalisé de l'employé et le transmettre aux personnes compétentes, conformément aux indications données dans le plan. c) Veiller à ce qu'une copie du plan d'évacuation personnalisé approuvé de l'employé soit versée au dossier des plans d'adaptation des employés, conservé par les Ressources humaines, et à ce que cette copie soit transmise aux services de la sécurité, des installations et de santé des employés, ainsi qu'à l'employé et aux gestionnaires. d) Intégrer les plans et les processus à la formation sur la sécurité incendie dans mesApprentissages, en collaboration avec les Ressources humaines. 	1 ^{er} janvier 2012

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
6.	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail – (article 23 du RNI) Suite	6b. Si l'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, GSK communique ces renseignements à la personne qu'elle a désignée pour aider l'employé.	e) Fournir les renseignements et les plans nécessaires à l'intervenant d'urgence désigné pour l'employé personne. f) L'intervenant d'urgence et les consignes sont réexaminés tous les ans.	1 ^{er} janvier 2012
		6c. GSK communique les renseignements exigés en application de cet article dès que c'est possible après avoir pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison du handicap d'un employé.	g) Veiller à ce que le gestionnaire ou le délégué compétent pour toute personne qui demande une aide spécialisée et qui dispose par conséquent d'un plan d'urgence soit informé dès que possible une fois que le plan est en place.	1 ^{er} janvier 2012

		<p>6d. GSK examine les renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employé change de lieu de travail au sein de l'entreprise; • les besoins ou les mesures d'adaptation pour l'employé sont réexaminés; • GSK procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence. 	<p>h) Veiller à examiner tous les plans avec le gestionnaire et l'employé afin de s'assurer de l'exactitude des coordonnées et de la validité de la proposition.</p> <p>i) Si des renseignements relatifs aux interventions d'urgence sont créés, ils seront adaptés et évalués par les Ressources humaines ou le nouveau gestionnaire, l'employé et les services des installations au moment de l'accueil de l'employé au nouveau poste.</p>	<p>1^{er} janvier 2012</p>
--	--	--	---	------------------------------------

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
7.	Plans d'adaptation personnalisés et documentés – (article 28 du RNAI)	<p>7. GSK élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation personnalisés et documentés pour les employés handicapés.</p> <p>Le processus d'élaboration de ces plans couvre les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne; b) les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle; c) la manière dont GSK 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; d) la manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou, dans le cas contraire, un autre représentant du lieu de travail participe à l'élaboration du plan d'adaptation; e) les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Veiller à ce que les Ressources humaines reçoivent la formation nécessaire et à ce que les membres du service connaissent le processus, comme l'exige la loi. b) Faire participer le gestionnaire et l'employé à l'élaboration des plans d'adaptation, même si les Ressources humaines ont été contactées en premier. c) Le cas échéant, veiller à inscrire les restrictions et les exceptions dans le plan. d) Veiller à assurer la sécurité et la confidentialité de tous les plans d'adaptation et à ce que seules les personnes ayant participé à leur élaboration (Ressources humaines, gestionnaire et employé) y aient accès. e) Examiner les plans individuels chaque année ou en fonction des besoins lorsque l'employé ou la situation change. f) Examiner tous les plans en cas de changement dans le cheminement professionnel. 	1 ^{er} janvier 2016

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
7.	Plans d'adaptation personnalisés et documentés – (article 28 du RNAI) Suite	f) la fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan; g) si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués; et h) les moyens de fournir le plan d'adaptation personnalisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.		
8.	Processus de retour au travail – (article 29 du RNAI)	8. GSK : (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) <u>documente</u> le processus.	a) S'assurer que les processus du tiers qui fournit des services liés au handicap sont compatibles avec les exigences de la LAPHO et documenter ces processus. b) Communiquer avec le tiers qui fournit des services liés au handicap afin d'examiner toute modification éventuelle.	1 ^{er} janvier 2016

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
9.	Processus de retour au travail – (article 29 du RNAI)	<p>9. Le processus de retour au travail :</p> <p>a) décrit sommairement les mesures que GSK prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap;</p> <p>b) intègre les plans d'adaptation personnalisés et documentés que décrit la section 7, Normes pour l'emploi, de ce plan.</p> <p><i>Remarque : Le processus de retour au travail visé par cet article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.</i></p>	S'assurer que le processus du tiers qui fournit des services liés au handicap est compatible avec les exigences de la LAPHO, qu'il est documenté et qu'il détaille le processus de retour au travail.	1 ^{er} janvier 2016
10.	Gestion du rendement – (article 30 du RNAI)	10. À titre d'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés, GSK tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation personnalisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	<p>a) Documenter le processus dans le cadre de la gestion du rendement.</p> <p>b) Veiller à ce que l'ensemble des Ressources humaines ait reçu la formation.</p> <p>c) Veiller à ce que les problèmes de rendement soient gérés et documentés de façon à garantir l'égalité des personnes handicapées.</p>	1 ^{er} janvier 2016

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
11.	Perfectionnement et avancement professionnels – (article 31 du RNAI)	11. À titre d'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés, GSK tient 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.	<ul style="list-style-type: none"> a) Les besoins en matière d'accessibilité seront évalués par le gestionnaire des Ressources humaines et le supérieur immédiat au moment de l'accueil au nouveau poste. b) Les plans d'adaptation seront transmis au nouveau supérieur immédiat, et des modifications seront apportées avec l'approbation du gestionnaire, de l'employé et des Ressources humaines. c) Les Ressources humaines veilleront à ce que les plans de carrière et de perfectionnement fassent l'objet d'un suivi semestriel afin d'en assurer l'équité. 	1 ^{er} janvier 2016

12.	Réaffectation – (article 32 du RNAI)	12. À titre d'employeur qui réaffecte ses employés, GSK tient 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.	<ul style="list-style-type: none"> a) Veiller à ce que le processus de réaffectation soit clairement documenté et compris par l'ensemble des Ressources humaines. b) Les Ressources humaines évalueront les demandes relatives à la diversité et aux mesures d'adaptation lors des démarches de restructuration afin de s'assurer que le processus est juste et équitable, et tiendront compte des demandes de mesures d'adaptation en cas de réaffectation. c) Les besoins en matière d'accessibilité seront évalués par le gestionnaire des Ressources humaines et le supérieur immédiat de l'employé au moment de l'accueil au nouveau poste 	1 ^{er} janvier 2016
-----	---	---	--	------------------------------

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
13.	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés – (article 26 du RNAI)	13. En plus de s’acquitter des obligations prévues à l’article 12, GSK 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 : <ul style="list-style-type: none"> • l’information nécessaire pour faire son travail; • l’information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail. 	Chaque service rédigera des lignes directrices et des consignes afin de veiller à pouvoir répondre à ce type de demande le cas échéant.	1 ^{er} janvier 2016
14.	Renseignements sur les mesures ou plans d’urgence ou la sécurité publique – (article 13 du RNAI)	14a. GSK fournit des renseignements sur les mesures ou plans d’urgence ou sur la sécurité publique sur demande dans un format accessible ou avec les aides à la communication appropriées, et ce dès que c’est possible.	a) Les renseignements doivent être fournis sur demande dans un format accessible, dès que c’est possible. b) Toutes les alertes, tous les messages et toutes les annonces sont préparés dans un format tenant compte des handicaps.	1 ^{er} janvier 2012
		14b. Si l’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, GSK communique ces renseignements à la personne qu’elle a désignée pour aider l’employé.	Des renseignements et des plans sont fournis à l’intervenant d’urgence désigné avec le consentement de la personne. Les consignes font l’objet d’un examen tous les ans.	1 ^{er} janvier 2012

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
14.	Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique – (article 13 du RNAI) Suite	<p>14c. GSK examine les renseignements personnalisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employé change de lieu de travail au sein de l'entreprise; • les besoins ou les mesures d'adaptation pour l'employé sont réexaminés; • GSK procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence. 	<p>c) L'examen de tous les plans est effectué avec le gestionnaire et l'employé afin de s'assurer de l'exactitude des coordonnées et de la validité de la proposition.</p> <p>d) Si des renseignements relatifs aux interventions d'urgence ont été créés, ils ont été adaptés et évalués par les Ressources humaines, le nouveau gestionnaire, l'employé et les services des installations au moment de l'accueil au nouveau poste.</p>	1 ^{er} janvier 2012
		<p>14d. Si une interruption est prévue en ce qui touche les installations, les services ou les systèmes qui permettent à une personne handicapée d'utiliser les biens ou services de GSK, l'entreprise donne un préavis le plus tôt possible.</p> <p>Cet avis doit contenir les renseignements suivants : la raison de l'interruption, la durée prévue et une description des installations, des services ou des systèmes de substitution qui sont offerts.</p> <p>L'avis peut être transmis au moyen d'un message affiché dans un endroit bien en vue dans les locaux de GSK, sur le site Web de GSK ou de toute autre façon appropriée en fonction des circonstances.</p>	<p>e) Toutes les interruptions relatives aux installations et aux services sont annoncées à l'avance, en particulier dans les emplacements qui touchent des personnes handicapées.</p> <p>f) Les avis indiquent la raison de l'interruption ainsi que la durée prévue.</p> <p>g) Les avis fournissent un accès ou un processus de rechange.</p> <p>h) Les avis sont affichés dans des endroits appropriés où ils sont visibles par les clients et les employés.</p>	1 ^{er} janvier 2012

PARTIE IV – Normes relatives à l’environnement bâti

N°	Initiative	Description	Mesures	Date de conformité à la LAPHO
1.	Exigences en matière de construction	1. Tous les nouveaux bâtiments dont la construction débute après le 1 ^{er} janvier 2017 doivent être conformes à la LAPHO.	Si GSK entreprend la construction ou la rénovation majeure d'un espace public, elle rencontrera ses fournisseurs et ses promoteurs pour s'assurer que les normes relatives à l'environnement bâti sont respectées.	1 ^{er} janvier 2017