

LOI SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO

Politique sur le règlement Normes d'accessibilité intégrées WWF-Canada

Novembre 2017



Intention

Cette politique vise à atteindre les exigences des Normes sur l'accessibilité intégrées du règlement 191/11 de l'Ontario sur les Normes d'emploi établies sous la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (2005). Cette politique s'applique à la prestation de services à l'emploi accessibles pour les personnes handicapées.

Tout service à l'emploi fourni par le WWF-Canada suivra les principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances.

Portée

Cette politique s'applique à toute personne qui traite avec des membres du public au nom du WWF-Canada. Ce modèle exemplaire, le WWF-Canada a choisi de l'appliquer à tout son personnel, dans tout le pays.

Définitions

Formats accessibles – incluent, sans s'y limiter, les polices d'imprimerie grand format, les formats d'enregistrement audio et électroniques, le braille et autres formats utilisés par les personnes handicapées.

Aides à la communication – incluent, sans s'y limiter, les sous-titres, les aides à la communication alternatives ou grossissantes, les termes simples, la langue des signes et d'autres aides qui facilitent des communications efficaces.

Fichiers structurés – format électronique ou numérique qui facilite la conversion en format acceptable.

Information – inclut les données, les faits et la connaissance qui existe sous tous formats, soit texte, sonore, numérique ou image, et qui communique un sens.

Grande organisation – une organisation de 50 employé.e.s ou plus en Ontario.

Aide à la mobilité – un appareil utilisé pour faciliter le transport, en position assise, d'une personne handicapée.

Accessoire d'aide à la mobilité – une canne, un déambulateur ou une aide du même ordre.



Gestion du rendement – des activités reliées à l'évaluation et l'amélioration du rendement, de la productivité et de l'efficacité d'un.e employé.e dans le but de faciliter son succès.

Redéploiement – la réaffectation d'employé.e.s dans d'autres services ou emplois au sein de l'organisation, comme une alternative à la mise à pied, lorsqu'un poste en particulier ou un service est aboli par l'organisation.

Personne de soutien– une personne qui accompagne la personne handicapée pour l'aider à communiquer, se déplacer, à s'occuper des soins personnels ou médicaux, ou l'aider à accéder aux biens, aux services ou aux installations.

Principes généraux

En accord avec le règlement ontarien sur les Normes d'accessibilité intégrées 191/11, cette politique traite des questions suivantes :

- A. Dispositions générales
- B. Aperçu des normes d'emploi
- C. Recrutement, évaluation et sélection
- D. Formats accessibles et aides à la communications pour les employé.e.s
- E. Plans d'adaptation individualisés et documentés
- F. Plans et processus
- G. Retour au travail et redéploiement

A. Dispositions générales

Les dispositions générales s'appliquent aux Normes pour l'information et les communications et l'emploi telles que définies dans ce qui suit.

Établissement de politiques en matière d'accessibilité

Le WWF-Canada élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont il atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant à ces exigences. Le WWF-Canada est responsable de l'inclusion, dans ses politiques, d'une déclaration relativement à son engagement envers la satisfaction, en temps opportun, des besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées. Cela doit être réalisé par la documentation des politiques du WWF-Canada et leur mise à la disposition du public, dans un format accessible sur demande

Le WWF-Canada établit, met en œuvre, tient à jour et documente un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sa stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le règlement Normes d'accessibilités intégrées. Le WWF-Canada affiche son plan d'accessibilité sur son site Internet et le fournit sur demande dans un format accessible. Le WWF-



Canada examine et actualise son plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans en consultation avec des personnes handicapées et le Comité pour l'accessibilité.

Obtention ou acquisition de biens, de services ou d'installations

WWF-Canada prend en compte les critères et options d'accessibilité lors de l'obtention ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations, sauf si cela n'est pas matériellement possible.

Exigences de formation

Le WWF-Canada fournit à tout son personnel une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le règlement Normes sur l'accessibilité intégrées et sur les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario. Une formation sera fournie aux individus qui sont responsables de développer des politiques pour le WWF-Canada.

B. Aperçu des normes d'emploi

Le règlement Normes d'emploi accroît le bassin de main d'œuvre de l'Ontario en s'assurant que les personnes handicapées sont accueillies et soutenues dans tous les milieux de travail. Les normes d'emploi aident les organisations dans le recrutement, la prestation d'information accessible, les plan d'urgence, les accommodement individuels, le retour au travail, la gestion du rendement, le développement de carrière et le redéploiement.

C. Recrutement, évaluation et sélection

Le WWF-Canada avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement. Les candidat.e.s sont informé.e.s que des mesures d'adaptation sont disponibles, sur demande, pour les entrevues et à toute étape du processus de sélection. Le WWF-Canada avise le.la candidat.e retenu.e de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les personnes handicapées.

D. Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

Si un.e employé.e handicapé.e présente une demande d'accessibilité, le WWF-Canada fournit, ou s'organise pour que soient fourni les formats accessibles et les aides à la communication des documents suivants :

- L'information nécessaire à l'accomplissement de son travail; et
- L'information généralement mise à la disposition des employé.e.s au lieu de travail.

Le WWF-Canada 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.



Plans d'adaptation individualisés et documentés

Le WWF-Canada élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employé.e.s handicapé.e.s. Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :

- La manière dont l'employé.e qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan;
- Les moyens utilisés pour évaluer l'employé.e de façon individuelle;
- La manière dont l'employeur.se peut demander une évaluation, à ses frais, par un.e expert.e externe du milieu médical ou un.e autre expert.e afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en oeuvre;
- Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.e;
- La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan;
- 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.

E. Plans et processus

Le WWF-Canada utilise des outils de gestion du rendement, fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employé.e.s. Le WWF-Canada tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employé.e.s handicapé.e.s, ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé, lorsqu'il fournit ces possibilités. Le WWF-Canada fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employé.e.s handicapé.e.s si leur handicap le rend nécessaire.

F. Retour au travail et redéploiement

Le WWF-Canada élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employé.e.s 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. Le WWF-Canada documente ce processus en décrivant sommairement les mesures prises pour faciliter le retour au travail des employé.e.s et intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés (comme décrit dans l'article 28 du règlement). Si le WWF-Canada redéploie des employé.e.s, il tient compte de leurs besoins en matière d'accessibilité de ses employé.e.s handicapé.e.s. Le redéploiement peut signifier que des employé.e.s sont affectés à d'autres départements au sein de l'organisation, comme alternative à la mise à pied lorsqu'un poste précis ou un service est aboli. *Ces normes ne s'appliquent pas aux bénévoles ou aux individus non rémunérés.*