

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

Programme pluriannuel d'accessibilité du WWF-Canada

Mise à jour : décembre 2019



Introduction

Le WWF-Canada s'engage à fournir un environnement sans obstacle à nos client.e.s, à nos employé.e.s, aux candidat.e.s à des postes, aux fournisseur.se.s, aux visiteur.se.s et à tou.te.s autres intervenant.e.s désirant accéder à nos locaux ou à notre information. En tant qu'organisation, nous respectons et faisons respecter les exigences énoncées par la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario de 2005 (ci-après appelée APHO), la Norme d'accessibilité pour les services à la clientèle, et les Normes d'accessibilité intégrées pour l'information et les communications, l'emploi et éventuellement le milieu bâti.

Bien que cette législation ne s'applique qu'à nos bureaux situés en Ontario, le WWF-Canada s'engage à appliquer ce règlement à tous nos bureaux au Canada.

Déclaration d'engagement

Le WWF-Canada s'engage à traiter toute personne d'une façon qui lui permette de conserver sa dignité et son indépendance. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées dans un délai raisonnables et nous le faisons en prévenant ou en retirant les obstacles à l'accessibilité et en répondant aux exigences d'accessibilités figurant dans la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, 2005, et ses règlements.

Nous nous engageons à garantir que notre organisation se plie à la loi sur l'accessibilité en incorporant des politiques, des processus, des exigences en matière d'équipement, des formations pour le personnel et les meilleurs pratiques. Nous réviserons ces politiques et ces pratiques périodiquement. Notre engagement à rendre notre organisation accessible inclut l'intégration de la loi sur l'accessibilité dans nos politiques, nos programmes et nos formations.

Programme d'accessibilité

Le WWF-Canada a développé, entretient et documente un Programme d'accessibilité qui expose les grandes lignes de la stratégie de l'organisation pour prévenir et retirer les obstacles de son milieu de travail et améliorer les chances des personnes handicapées.

Le Programme d'accessibilité du WWF sera affiché sur le site Internet de l'organisation et sera revu et mis à jour au moins une fois par cinq ans. Nous fournissons sur demande une copie du Programme d'accessibilité en format accessible.

Pour consulter la plus récente version du Programme, voir l'Annexe A.



Comité APHO

Le WWF-Canada a établi un comité dédié aux enjeux liés à l'accessibilité qui jouera un rôle clé pour garantir que le WWF-Canada se conforme aux différentes phases pour avoir un Ontario accessible. Le comité se compose des individus suivants :

- Aziza Bhalloo – Gestionnaire sénior, Ressources humaines et bénévoles
- Daniel McDonnell – Spécialiste associé, Base de données des donateur.rice.s
- Emily Giles – Spécialiste sénior, Conservation des espèces
- Jessica Park – Vice-présidente, Arctique

Formation

Le WWF-Canada s'assure qu'une formation est donnée sur les exigences de la loi et qu'elle inclut une formation sur le Code des droits de la personne de l'Ontario (ci-après nommé Code), puisqu'il traite aussi des personnes handicapées. Cette formation est destinée à :

- Tout le personnel et les bénévoles;
- Toute personne qui participe au développement des politiques du WWF-Canada; et
- Toute autre personne qui fournit des biens, des services ou des installations au nom de l'organisation.

La formation sera adaptée aux fonctions des employé.e.s, des bénévoles et des autres personnes.

Tous les groupes mentionnés ci-dessus recevront la formation sur la Politique d'accessibilité du service à la clientèle du WWF-Canada.

Les employé.e.s seront formé.e.s lorsque des changements sont portés à la politique d'accessibilité. Les nouveau.elle.s employé.e.s le seront durant leur processus d'intégration, soit durant leur premier mois de service.

Le WWF-Canada tient un registre des formations fournies.



Information et communication

COMMENTAIRES

Le WWF-Canada continuera de s'assurer que son processus de réception et de réponse aux commentaires est accessible aux personnes handicapées en prêtant sur demande, ou en prenant des dispositions pour que soient prêtés, des formats et des supports pour la communication accessibles.

FORMAT ET COMMUNICATION ACCESSIBLE

Le WWF-Canada fournira sur demande, ou prendra des dispositions pour que soient fournis les formats accessibles et les aides à la communication pour les personnes handicapées dans un délai raisonnable, et de façon à prendre en compte les besoins de la personne selon son handicap. Le WWF-Canada consultera la personne requérante pour déterminer le meilleur format d'accessibilité ou la meilleure aide à la communication.

SITE INTERNET ACCESSIBLE ET CONTENU ACCESSIBLE

Le WWF-Canada s'assurera que tout contenu Internet se conforme aux Directives pour l'accessibilité aux contenus Internet 2.0 du Consortium World Wild Web, au niveau A en date du 1^{er} janvier 2014, sauf là où cela s'avère impraticable.

Le WWF-Canada s'assurera que tout contenu Internet se conforme aux Directives pour l'accessibilité aux contenus Internet 2.0 du Consortium World Wild Web, au niveau AA en date du 1^{er} janvier 2021, sauf là où cela s'avère impraticable.



Emploi

Le WWF-Canada s'engage à avoir des pratiques justes en matière d'emploi.

EMBAUCHE

Le WWF-Canada informe ses employé.e.s et le public à propos de la disponibilité d'accommodements pour les candidat.e.s handicapé.e.s et ce, à divers stades de son processus d'embauche :

- Tous les affichages de postes informeront les candidat.e.s de la disponibilité d'accommodements à tout moment du processus d'embauche.
- Le WWF-Canada avertira les candidat.e.s, lorsqu'il.elle.s sont sélectionné.e.s pour une étape ultérieure d'évaluation ou du processus de sélection, que des accommodements sont disponibles sur demande en ce qui a trait au matériel ou au processus utilisés.
- Dans le cas où un.e candidat.e sélectionné.e.s demande un accommodement, le WWF-Canada consultera le.ca candidat.e pour fournir, ou s'organiser pour que soit fourni, un accommodement convenant aux besoins d'accessibilité du.de la candidat.e en lien avec son handicap.
- Lors de l'offre d'embauche, le WWF-Canada avertira le.la candidat.e choisi.e de sa politique d'accessibilité pour les employé.e.s handicapé.e.s.

INFORMER LES EMPLOYÉ.E.S SUR L'AIDE DISPONIBLE

Le WWF-Canada continue d'informer ses employé.e.s sur ses politiques (et sur toute mise à jour de ces politiques) qui servent à soutenir les employé.e.s handicapé.e.s, y compris les politiques sur la prestation de ces accommodements qui prennent en compte les besoins d'accessibilité d'un.e employé.e en raison d'un handicap. Cette information sera fournie aux nouveaux.elles employé.e.s dès que possible, après leur début à notre emploi.

FORMATS ACCESSIBLES ET AIDES À LA COMMUNICATION POUR LES EMPLOYÉS

À la demande d'un.e employé.e handicapé.e, le WWF-Canada consultera l'employé.e pour fournir, ou prendre des dispositions pour que soient fournis, des formats accessibles et de l'aide à la communication pour l'information nécessaire à l'exécution de son travail, et l'information généralement disponible aux autres employé.e.s. Pour déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication, le WWF-Canada consultera l'employé.e qui en fait la demande.



INTERVENTION D'URGENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le WWF-Canada fournit des renseignements personnalisés sur les interventions d'urgence en milieu de travail à ses employé.e.s ayant un handicap, si le handicap est tel que de l'information personnalisée s'avère nécessaire et que l'organisation est au courant du besoin d'accommodement en raison du handicap de l'employé.e. Le WWF-Canada fournit ces informations dès que possible, une fois informé du besoin d'accommodement.

Lorsque l'employé.e a besoin d'aide, le WWF-Canada fournit, avec le consentement de l'employé.e, l'informations sur les interventions d'urgence en milieu de travail à toute personne désignée par le WWF-Canada pour fournir de l'aide à l'employé.e concerné.e.

Le WWF-Canada revoit l'information personnalisée sur les interventions d'urgence en milieu de travail lorsque l'employé.e change de lieu de travail au sein de l'organisation, lorsque les besoins ou les plans d'accommodement de l'employé.e sont revus et lorsque le WWF-Canada revoit ses politiques générales d'intervention d'urgence.

PLANS D'ACCOMMODEMENTS INDIVIDUALISÉS

Le WWF-Canada élabore et met en place un processus écrit pour l'élaboration de plans documentés individualisés d'accommodement pour les employé.e.s handicapé.e.s conformément aux exigences énoncées dans les Normes.

GESTION DU RENDEMENT, DÉVELOPPEMENT ET AVANCEMENT DE CARRIÈRE ET REDÉPLOIEMENT

Le WWF-Canada tient compte des besoins d'accessibilité des employé.e.s handicapé.e.s, ainsi que des plans d'accommodement individualisés, lors de la gestion du rendement, du développement et de l'avancement de la carrière des employé.e.s ou lors d'un redéploiement.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant cette politique ou ses processus connexes, veuillez contacter :

Aziza Bhalloo, Gestionnaire sénior, Ressources humaines et bénévoles

Téléphone : 416 484-7731

Adresse postale : 410 rue Adelaide Ouest, bureau 400, Toronto, ON M5V 1S8

accessibility@wwfcanada.org



Annexe A – Plan pluriannuel d’accessibilité du WWF-Canada

Le but de ce plan d'accessibilité est d'enregistrer les exigences en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, relativement à 3 des 4 points clés qui s'appliquent au WWF-Canada : Exigences générales (incluant le Service à la clientèle), l'Information et la communication, et l'Emploi.

EXIGENCES GÉNÉRALES

SECTION 3 – ÉTABLISSEMENT DES POLITIQUES D'ACCESSIBILITÉ			
Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences			
<ul style="list-style-type: none">- Développement d'une déclaration d'engagement en matière d'accessibilité.- Déclaration d'engagement publiquement accessible (affichage sur les lieux, sur des babillards dans des zones publiques, ainsi que sur le site Internet de l'organisation).- Déclaration d'engagement fournie en format accessible lorsque demandé.- Les politiques d'accessibilité statuent des règles ou des principes qui sont mis en place pour aider à l'atteinte des objectifs d'accessibilité.- Développement et communication d'une politique sur les normes d'accessibilité du service à la clientèle.- Les politiques sont documentées par écrit et affichées publiquement sur des babillards dans des zones publiques et sur le site Internet de l'organisation.			
Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2014	État de conformité	Complété

SECTION 4 – PROGRAMMES D'ACCESSIBILITÉ			
Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences			
<ul style="list-style-type: none">- Création d'un comité consultatif sur l'APHO qui inclut des personnes handicapées.- Préparation d'un rapport annuel sur les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs.			
Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2014	État de conformité	Complété



SECTION 7 – FORMATION

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Tou.te.s les employé.e.s en poste, les personnes nouvellement embauchées et les bénévoles sont formé.e.s au Code, puisqu'il traite des handicaps, et toute autre formation applicable à leur rôle tel que stipulé dans le règlement Normes d'accessibilité intégrées.
- La formation comprend de l'information sur l'atteinte de l'accessibilité avant 2025 et souligne les exigences des trois normes (emploi, transport et information et communication) lorsque cela s'applique à l'organisation.
- La formation explique les exigences du Code et les différences entre le Code et le règlement Normes d'accessibilité intégrées.
- Des registres de formation sont tenus avec les noms des employé.e.s et la date à laquelle il.elle.s complètent leur formation.
- Le service des Ressources humaines développe un système de répartition de la formation aux employé.e.s en poste et nouvellement embauché.e.s.
- La formation consiste en des modules de formation en ligne fournis par ADP.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2015	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------

SECTION 11 – COMMENTAIRES

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- La soumission de commentaires a été rendue possible pour les individus handicapés, tel que demandé.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2015	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------



EXIGENCES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

SECTION 12 – FORMATS ACCESSIBLES ET AIDE À LA COMMUNICATION			
Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences			
<ul style="list-style-type: none"> - Consultation avec la personne demandant le format accessible ou l'aide à la communication, après quoi l'organisation se réserve le droit de décider du format accessible ou du support de communication le plus approprié, en tenant compte du handicap de la personne et de la capacité de l'organisation. - Dans les cas où il est impossible de convertir l'information, l'organisation explique à la personne la raison de cette impossibilité et fournit un résumé du contenu. - Le public est informé de la disponibilité des formats accessibles et de l'aide à la communication, par des affichages sur le site Internet et sur les lieux et d'autres façons raisonnables. 			
Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2015	État de conformité	Complété

SECTION 14 – SITES INTERNET ET CONTENU INTERNET			
Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences			
<ul style="list-style-type: none"> - Les site Internet et le contenu Internet se conforme avec les Directives d'accessibilité du contenu Internet du World Wide Web Consortium (WCAG) 2.0 niveau A. - Les site Internet et le contenu Internet se conforme avec les Directives d'accessibilité du contenu Internet du World Wide Web Consortium (WCAG) 2.0 niveau AA. 			
Délai de conformité (WCAG 2.0, niveau A)	1 ^{er} janvier 2015	État de conformité	Complété
Délai de conformité (WCAG 2.0, niveau AA)	1 ^{er} janvier 2021	État de conformité	En cours



EXIGENCES RELATIVES À L'EMPLOI

SECTION 22 – RECRUTEMENT GENERAL			
Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences			
- Le WWF-Canada fournit de l'information sur la disponibilité d'accommodements pour les candidat.e.s handicapé.e.s durant nos processus d'embauche en utilisant les page carrières du site Internet et en avertissant les candidat.e.s lors de chaque affichage de poste.			
Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété

SECTION 23 – PROCESSUS DE RECRUTEMENT, D'ÉVALUATION OU DE SÉLECTION			
Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences			
- Au moment d'appeler un.e candidat.e pour une première rencontre, pour une évaluation des capacités ou une deuxième rencontre d'embauche, le.la représentant.e du service des ressources humaines demandera au.à la candidat.e s'il.elle nécessite un accommodement pour assister à la rencontre ou compléter l'évaluation. - Le.la candidat.e sera informé.e par téléphone et/ou courriel. - Si des accommodements sont demandés, le WWF-Canada consultera le.la candidat.e afin de l'aider durant le processus.			
Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété

SECTION 24 – NOTIFICATION AUX CANDIDAT .E.S SÉLECTIONNÉ .E.S			
Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences			
- Au moment de communiquer une offre verbale, le.la représentant.e des ressources humaines du WWF-Canada rappelle aux candidat.e.s que des accommodements sont disponibles, si nécessaires. - Cette information est aussi incluse dans la proposition écrite que l'on fait parvenir aux candidat.e.s.			
Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété



SECTION 25 – INFORMER LE PERSONNEL SUR L'AIDE DISPOBIBLE

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Création d'un processus à travers lequel les employé.e.s peuvent demander des accommodements.
- Communication du processus au personnel et mise en ligne de cette information sur le dossier en partage.
- Communication du processus (ou de son existence) aux personnes nouvellement embauchées, durant la période d'orientation.
- Le personnel sera informé de tout changement au processus de demande d'accommodement.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	----------

SECTION 26 – FORMATS ACCESSIBLES ET AIDE À LA COMMUNICATIONS POUR LE PERSONNEL

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Lorsqu'une demande est présentée, le WWF-Canada consulte ses employé.e.s handicapé.e.s pour déterminer de quel formats accessibles ou d'aide à la communications il.elle.s ont besoin pour s'assurer de réponses personnalisées.
- Le WWF-Canada conserve le droit de décider du format accessible ou de l'aide à la communication le plus approprié selon les besoins de l'employé.e et de la capacité du WWF-Canada à fournir l'aide.
- Dans le cas où l'employé.e a un plan d'accommodement individualisé, les formats accessibles ou d'aide à la communication qui sont fournis à l'employé.e sont inclus dans ce plan.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	----------



SECTION 27 – INFORMATION SUR LES INTERVENTION D'URGENCES EN MILIEU DE TRAVAIL

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Lorsque le service des ressources humaines reçoit une demande d'accommodement, il en parle avec l'employé.e pour vérifier si le handicap affecte sa capacité à se placer en sécurité en cas d'urgence.
- Si tel est le cas, un plan d'intervention d'urgence en milieu de travail est fourni à l'employé.e.
- Le services des ressources humaines consulte l'employé.e sur le type d'accommodements et fournit l'information aux parties concernées (par ex. le Service des incendies, les collègues qui peuvent devoir aider en cas d'urgence, etc.)
- Le WWF-Canada partagera le plan individualisé à tout individu désigné qui aura besoin d'aider dans l'éventualité d'une urgence (seulement l'accommodement sera communiqué et non la nature du handicap).
- Le service des ressources humaines fournit un document qui souligne les étapes de la réponse à une situation d'urgence, en rapport avec l'accommodement, lorsque le plan est révisé et obtient la signature de l'employé.e.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2012	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------

SECTION 28 – PLAN D'ACCOMMODEMENT PERSONNALISÉ DOCUMENTÉ

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Création d'un processus de présentation et de traitement des demandes individualisées d'accommodement.
- Communication du processus aux employé.e.s et mise en ligne dans un dossier en partage.
- Les plans d'accommodement sont inclusifs et prennent en compte le handicap de l'employé.e.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------



SECTION 29 -PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Création d'un processus de retour au travail après un handicap, processus qui sera géré et suivi pour les employé.e.s ayant un handicap permanent, épisodique ou temporaire.
- Documentation de tout accommodement demandé à titre de résultat d'un handicap, pour qu'une personne recommence à travailler; création d'un plan individualisé d'accommodement.
- Le WWF-Canada se réserve la possibilité de créer un processus de retour au travail qui s'insère au mieux dans la culture organisationnelle et les pratiques d'affaire existantes.
- Communication aux employé.e.s de ce processus et mise en ligne dans un dossier en partage.
- Les plans d'accommodement sont inclusifs et prennent en compte le handicap de l'employé.e.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------

SECTION 30 – GESTION DU RENDEMENT

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Revue des plans individualisés d'accommodement, pour comprendre les besoins d'accommodement de l'employé.e et déterminer si le plan requiert des ajustements pour améliorer son rendement au travail.
- Le WWF-Canada fournit des documents relatifs à la gestion du rendement ou fournit des commentaires qui prennent en compte le handicap de la personne.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------

SECTION 31 – DÉVELOPPEMENT ET AVANCEMENT DE CARRIÈRE

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Lorsque des opportunités de développement ou d'avancement de carrière sont offertes, le WWF-Canada prend en compte les accommodements qu'une personne handicapée peut nécessiter pour réussir ailleurs dans l'organisation ou pour assumer de nouvelles responsabilités dans son poste actuel.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------



SECTION 32 – REDÉPLOIEMENT

Comment le WWF-Canada s'est conformé aux exigences

- Révision des plans individualisés d'accommodement lorsqu'un.e employé.e handicapé.e change de poste au sein de l'organisation.
- Mise à jour de tout plan individualisé d'accommodement après un redéploiement.

Délai de conformité	1 ^{er} janvier 2016	État de conformité	Complété
----------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------------