

LAPHO Politiques et plan pluriannuel d'accessibilité

ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT

Chez Produits Kruger (PK), nous sommes voués à l'excellence. Nous nous efforçons de fournir des biens, des services, des informations, des communications, des emplois et un environnement qui respectent la dignité et l'autonomie des personnes handicapées. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre promptement aux besoins des personnes handicapées, ce que nous ferons en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité. Nous nous engageons aussi à nous conformer à la législation pertinente, notamment aux normes d'accessibilité intégrées de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et au Code des droits de la personne de l'Ontario.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Plan pluriannuel d'accessibilité

Le plan pluriannuel de PK expose les stratégies de la société en vue de prévenir ou de supprimer les obstacles et de se conformer aux normes d'accessibilité intégrées. Ce plan et le rapport d'étape annuel seront affichés sur le site web de l'entreprise et seront fournis sur demande dans un format accessible. Le plan pluriannuel sera examiné et mis à jour au moins une fois tous les cinq ans.

b) Achat de biens, de services ou d'installations

PK prendra en compte les critères et les 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. En cas d'impossibilité, une explication sera fournie sur demande.

c) Formation

PK s'assurera d'offrir une formation sur les normes d'accessibilité intégrées. Son contenu présentera les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le règlement 191/11 ainsi que dans les dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario* qui s'appliquent aux personnes handicapées. La formation sera en phase avec les fonctions des personnes formées. La formation sera offerte dès que possible, puis dispensée sur une base continue en fonction des changements apportés aux politiques. PK gardera un dossier de la formation fournie, qui mentionnera les dates des séances de formation et le nombre de participants.

NORMES POUR L'INFORMATION ET LES COMMUNICATIONS

PK s'engage à répondre aux besoins de communication des personnes handicapées, conformément aux normes d'accessibilité intégrées. La société consultera les personnes handicapées pour déterminer leurs besoins en matière d'information et de communication. PK fournira ou fera fournir en temps opportun aux personnes handicapées qui le demandent des formats accessibles et des aides à la communication. Pour déterminer la pertinence des formats accessibles et des aides à la communication, PK consultera l'auteur de la demande. Si PK établit que l'information ou les communications ne peuvent pas être converties, la société fournira à l'auteur de la demande une explication des raisons pour lesquelles elles ne peuvent pas être converties, ainsi qu'un sommaire de l'information ou des communications qui ne peuvent pas être converties.

LAPHO Politiques et plan pluriannuel d'accessibilité

a) Rétroaction

PK recevra toute la rétroaction, son site web disposant d'une touche d'accès qui permet de la recevoir et d'y répondre. La société veillera à ce que ces services soient fournis sur demande, dans un format accessible ainsi qu'avec des aides à la communication.

b) Sites et contenus web accessibles

PK rendra ses sites Web et leur contenu conformes aux règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG 2.0) du Consortium World Wide Web, comme l'exigent les normes d'accessibilité intégrées.

NORMES D'EMPLOI

PK souscrit à des pratiques d'équité et d'accessibilité en matière d'emploi.

Les normes d'emploi établissent les exigences relatives aux mesures d'adaptation pour les personnes handicapées en matière de recrutement et d'emploi chez PK.

a) Recrutement

PK avisera ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.

Plus particulièrement, PK :

- avisera 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 ;
- consultera un candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournira ou lui 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 ;
- avisera les candidats retenus de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

b) Renseignements sur les mesures de soutien

PK 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.

Les renseignements seront fournis aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction, puis ceux-ci seront informés des mises à jour lorsque des modifications seront apportées aux politiques existantes.

LAPHO Politiques et plan pluriannuel d'accessibilité

c) Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

Si un employé handicapé en fait la demande, PK le consultera pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit :

- l'information nécessaire pour faire son travail ;
- l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.

d) Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail

PK fournira des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation. PK fournira les renseignements dès que cela est matériellement possible après avoir pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation.

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

PK examinera les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail lorsque :

- l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation ;
- les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation font l'objet d'un examen ;
- l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.

e) Plans d'adaptation individualisés et documentés

PK élaborera et instaurera un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. Celui-ci couvrira les points suivants :

- la manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne ;
- les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle ;
- la manière dont PK 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 oeuvre ;
- la manière dont un employé peut demander la participation d'un représentant du lieu de travail ;
- les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé ;

LAPHO Politiques et plan pluriannuel d'accessibilité

- la fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des mises à jour du plan ;
- si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués ;
- les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé.

Les plans d'adaptation individualisés comprendront :

- l'information demandée, le cas échéant, concernant les formats accessibles et les aides à la communication fournis ;
- les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail nécessaires, le cas échéant ;
- toute autre mesure d'adaptation devant être fournie.

f) Processus de retour au travail

PK élaborera, instaurera et documentera 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. Celui-ci décrira sommairement les mesures que PK prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap et intégrera les plans d'adaptation individualisés et documentés.

g) Gestion du rendement ; perfectionnement et avancement professionnels ; réaffectation

PK tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité et des plans d'adaptation individualisés de ses employés dans :

- ses activités liées à l'évaluation du rendement ;
- ses possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnel ;
- ses réaffectations.