

Politique d'emploi sur le règlement relatif aux normes d'accessibilité intégrées (RNAI) de la LAPHO

Objet

La présente politique vise à satisfaire aux exigences du [Règlement de l'Ontario 191/11, Normes d'accessibilité intégrées](#) pour la norme d'emploi énoncée en vertu de la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#). La présente politique s'applique à la prestation de services d'emploi accessibles aux personnes handicapées.

Tous les services d'emploi fournis par la Fédération canadienne de la faune (FCF) devront respecter les principes de la dignité, de l'indépendance, de l'intégration et de l'égalité des occasions.

Définitions

Formats accessibles . S'entend notamment d'un format en gros caractères, d'un format audio ou électronique enregistré, du braille et d'autres formats que peuvent utiliser les personnes handicapées.

Aides à la communication . S'entend notamment du sous-titrage, de la communication suppléante et alternative, du langage clair, du langage gestuel et d'autres aides qui facilitent une communication efficace.

Gestion du rendement . 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.

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.

Principes généraux

Conformément au *Règlement de l'Ontario 191/11, Normes d'accessibilité intégrées*, la présente politique aborde les sujets suivants :

- A. [Exigences générales](#)
- B. [Recrutement, évaluation et sélection](#)
- C. [Formats accessibles et aides à la communication pour les employés](#)
- D. [Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail](#)
- E. [Plans d'adaptation individualisés et documentés](#)
- F. [Gestion du rendement et perfectionnement et avancement professionnels](#)
- G. [Processus de retour au travail](#)
- H. [Réaffectation](#)
- I. [Examen](#)

A. Exigences générales

Les exigences générales qui s'appliquent aux quatre (4) normes, à savoir Information et communication, Emploi, Transport et Conception d'espaces publics sont décrites de la façon suivante.

Établissement de politiques et de plans d'accessibilité

La Fédération canadienne de la faune développera, mettra en œuvre et maintiendra des politiques pour régir la manière dont elle assurera l'accessibilité par l'entremise de ces exigences.

La FCF inclura dans ses politiques un énoncé de son engagement à satisfaire les besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun. Ces documents seront publiés dans un format accessible, sur demande.

La FCF établira, mettra en œuvre, maintiendra et documentera un plan d'accessibilité pluriannuel décrivant sa stratégie de prévention et d'élimination des obstacles et de réalisation de ses objectifs en vertu du RNAI. Les plans d'accessibilité seront mis à disposition dans un format accessible, sur demande, et seront publiés sur notre site Web.

La FCF examinera et mettra à jour son plan d'accessibilité tous les cinq (5) ans et elle établira, examinera et mettra à jour ses plans d'accessibilité en consultation avec des personnes handicapées ou un comité consultatif. Des rapports d'étape annuels seront préparés pour présenter les progrès des mesures prises pour mettre en œuvre le plan d'accessibilité de la FCF. Ce rapport d'étape sera publié sur notre site Web. Sur demande, le rapport devra être créé dans un format accessible.

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

La FCF incorporera des critères et des caractéristiques d'accessibilité lors de l'obtention ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations. La seule exception concerne les cas où il est irréalisable de le faire.

Exigences en matière de formation

La FCF fournira une formation à ses employés et ses bénévoles concernant le RNAI et le [Code ontarien des droits de la personne](#) en ce qui concerne les personnes handicapées. Une formation sera également fournie aux personnes chargées de la collaboration des politiques de la FCF et aux autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de la FCF.

La formation sera fournie le plus tôt possible, au plus tard le 31 décembre 2015. Une formation sera fournie régulièrement aux nouveaux employés et lorsque des changements sont apportés aux politiques d'accessibilité de la FCF.

Dossiers

La FCF maintiendra des dossiers sur la formation fournie, le moment où elle a été fournie et le nombre d'employés ayant suivi la formation.

B. Recrutement, évaluation et sélection

La FCF informera les employés et le public concernant la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés. Les candidats seront informés que ces mesures d'adaptation sont disponibles, sur demande, pour le processus d'entrevue et les autres méthodes de

sélection des candidats. Lorsque une mesure d'adaptation est demandée, la FCF consultera le candidat et fournira ou fera fournir une mesure d'adaptation appropriée.

Les candidats retenus seront informés des politiques en matière d'adaptation et des soutiens pour les personnes handicapées.

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

La FCF veillera à ce que les employés soient au courant de nos politiques destinées aux employés handicapés et de tout changement apporté à ces politiques.

Si un employé handicapé le demande, la FCF fournira ou fera 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.

La FCF consultera l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

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

Au besoin, la FCF créera des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés. Ces renseignements tiendront compte des défis uniques créés par le handicap de la personne et la nature physique du lieu de travail, et ils seront créés en consultation avec l'employé.

Ces renseignements seront examinés dans les cas suivants :

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

E. Plans d'adaptation individualisés et documentés

La FCF doit également élaborer et instaurer un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés. Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés devrait couvrir des éléments spécifiques, notamment :

- la manière dont l'employé peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne;
- les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle;
- 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 décider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre;
- les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé;
- la fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan d'adaptation individualisé;
- les moyens de fournir le plan d'adaptation dans un format accessible, qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé.

F. Gestion du rendement et perfectionnement et avancement professionnels

La FCF tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés lorsqu'il mettra en œuvre un processus de gestion du rendement ou il offrira des occasions de perfectionnement et d'avancement professionnels.

Les plans d'adaptation individualisés seront consultés, au besoin.

G. Processus de retour au travail

La FCF élaborera et instaurera 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.

Le processus de retour au travail décrira les mesures que la FCF prendra pour faciliter le retour au travail de l'employé et utilisera les plans d'adaptation individualisés documentés (comme décrit à l'article 28 du Règlement).

H. Réaffectation

Les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés seront pris en considération en cas de réaffectation.

Les plans d'adaptation individualisés seront consultés, au besoin.

I. Examen

La présente politique sera examinée régulièrement afin de s'assurer qu'elle reflète les pratiques actuelles de la F ainsi que les exigences de la loi.

