



ruby

RÈGLEMENT DES NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉE DÉCLARATION D'ENGAGEMENT, POLITIQUE ET PLAN

Cette politique et ce plan formalisent l'engagement de Ruby Corporation (« **ruby** » ou la « Compagnie ») envers l'accessibilité, et décrit les mesures que la Compagnie prendra pour éliminer les obstacles et améliorer les possibilités pour les personnes handicapées par le respect du Règlement des normes d'accessibilité intégrée (la « **Norme intégrée** »).

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT :

La Compagnie s'engage à traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permet de maintenir leur dignité et leur indépendance. **ruby** croit en l'intégration et en l'égalité des chances, est déterminée à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, et le fera par la prévention et l'élimination des obstacles à l'accessibilité et à répondre aux exigences d'accessibilité dans le cadre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

POLITIQUE ET PLAN :

Général :

- **ruby** offrira une formation sur les exigences de la norme intégrée et sur le Code des droits de la personne de l'Ontario en ce qui concerne les personnes handicapées. La Compagnie prendra les mesures suivantes afin de s'assurer que la formation soit fournie à tous nos employés, à tous nos bénévoles et à toutes les personnes qui développent nos politiques et fournissent des biens, des services ou des installations en notre nom, par :
 - le développement et la consolidation du matériel de formation qui répond aux exigences de la norme intégrée, y compris les renseignements sur la réalisation de l'accessibilité en 2021 et sur les règlements liés à l'invalidité des obligations en vertu du *Code des droits de la personne*;
 - l'examen des fonctions de ces personnes qui ont besoin de formation, et l'adaptation de la formation appropriée pour de telles fonctions;
 - l'assurance de la formation par une méthode appropriée pour le public et les besoins de **ruby**;
 - la tenue d'un dossier détaillant les employés qui ont été formés et le moment de leur formation; et
 - l'assurance que les nouveaux employés soient formés dès l'embauche et lorsque les politiques d'accessibilité de la Compagnie changent.
- En ce moment, **ruby** n'utilise pas de kiosque. Toutefois, si l'utilisation de kiosques devient une partie de l'activité de la Compagnie dans l'avenir, nous nous assurerons que nos employés tiennent compte des besoins des personnes handicapées lors de la conception, du recrutement ou de l'acquisition de kiosques libre-service.

Renseignements et communication :

La Compagnie s'engage à répondre aux besoins en matière de communication des personnes handicapées.

- **ruby** veille à ce que nos processus existants pour recevoir et répondre aux commentaires soient accessibles aux personnes handicapées sur demande, par :
 - l'offre de multiples méthodes de commentaires, comme par écrit ou par courriel, par téléphone ou en personne; et
 - l'examen et la mise en œuvre de ces formats accessibles ou de ces supports de communication nécessaires ailleurs dans la norme intégrée.
- La Compagnie veille à ce que, sur demande, nous vous fournissions ou prenions des dispositions pour la fourniture de renseignements accessibles au public concernant nos biens, nos services ou nos installations dans un format accessible et à un coût qui ne dépasse pas celui appliqué aux autres, par :

- la consultation avec la personne qui fait la demande afin de déterminer le format accessible ou le support de communication le plus approprié, compte tenu des besoins de la personne, si le contenu est convertible et de la capacité de ruby;
 - la fourniture du format accessible ou le support de communication en temps opportun et sans frais supplémentaires; et
 - l'information du public sur la disponibilité des formats accessibles et des supports de communication.
- **ruby** fournit à ses clients et aux consommateurs les renseignements publiquement disponibles sur les procédures d'urgence, les plans et la sécurité publique d'une manière accessible, le plus tôt possible sur demande.
 - La Compagnie est engagée à répondre aux besoins de communication des personnes handicapées et met en œuvre la technologie appropriée afin de faire en sorte que tous ses nouveaux sites Web et le contenu de ces sites soient conformes au WCAG 2.0, niveau A.
 - La Compagnie veillera à ce que tous les sites Web et le contenu soient conformes au WCAG 2.0, niveau AA, d'ici 1er janvier 2021, par :
 - l'assurance de la liaison avec notre département des Technologies de l'information afin de déterminer si le site est conforme;
 - la détermination à savoir si le service informatique peut mettre à jour le site Web et le contenu en interne, ou si l'aide d'un tiers est requise.

Embauche :

- La Compagnie s'engage envers des pratiques d'embauche équitables et accessibles, et :
 - informera le public et notre personnel que nous accueillerons des personnes handicapées au cours du processus de recrutement, soit par le biais de notre site Web, soit par l'intermédiaire d'un recruteur ou d'une offre d'emploi applicable, selon le cas;
 - informera les demandeurs d'emploi, lorsqu'ils sont choisis individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection, que des accommodements sont disponibles sur demande en ce qui concerne les matériaux ou les procédés qui seront utilisés;
 - consultera les demandeurs d'emploi qui demandent un accommodement pour les soutenir dans le recrutement, la sélection et / ou le processus d'évaluation, et tiendra compte de leurs besoins, de sorte que les accommodements soient efficaces; et
 - avisera le candidat des politiques de **ruby** pour accommoder nos employés handicapés.
- La Compagnie informera les employés des politiques utilisées pour soutenir les employés handicapés, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques relatives à la fourniture des accommodations du travail qui tiennent compte des besoins d'un employé en matière d'accessibilité en raison de l'invalidité, par :
 - la consultation avec nos employés handicapés afin de déterminer les formats accessibles et les supports de communication qui peuvent être utiles, et la manière dont un tel accommodement peut être fourni; et
 - la fourniture des renseignements dès le début du travail, et des mises à jour chaque fois qu'il y a un changement apporté aux politiques.
- La Compagnie fournit des renseignements d'urgence sur l'environnement de travail individualisé à nos employés handicapés, si l'invalidité est telle que l'information individualisée est nécessaire, et la compagnie est consciente de la nécessité de l'accommodement.
- **ruby** a mis en œuvre un processus pour la création de plans d'accommodement individuels pour les employés qui ont été absents du travail en raison d'un handicap. Ce processus :
 - considère la façon dont les employés handicapés participeront à l'élaboration de leur plan d'accommodement et ce qu'ils peuvent comprendre;

- établit l'endroit où les plans seront rangés et les mesures qui seront prises pour protéger la confidentialité des renseignements sur les employés; et
 - détermine le moment et la manière dont les plans d'accommodement individuels seront examinés et mis à jour.
- **ruby** a mis en place un retour documenté du processus de travail pour les employés qui ont été absents du travail en raison d'un handicap et qui nécessitent un accommodement lié à une invalidité afin de retourner au travail. Ce processus décrit les étapes que la Compagnie suivra pour faciliter le retour au travail des employés concernés et l'utilisation de plans d'accommodement documentés individuels.
- **ruby** considère les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés (ainsi que leurs plans d'accommodement individuels) lors de la mise en œuvre de son processus de gestion de la performance, par :
- l'examen d'un plan d'accommodement individuel pour comprendre leurs besoins et déterminer s'il doit être ajusté pour améliorer le rendement au travail;
 - la fourniture des documents reliés à la gestion du rendement dans des formats accessibles; et
 - la fourniture d'un encadrement formel et informel, ainsi que des commentaires d'une manière qui prend en compte l'handicap d'un employé.
- La Compagnie considèrera les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés (ainsi que leurs plans d'adaptation individuels) lors de la fourniture du développement de carrière, l'avancement ou le redéploiement. Ce qui peut se produire à travers la considération des accommodements que les employés handicapés peuvent avoir besoin pour réussir ailleurs au sein de notre organisation, pour prendre de nouvelles responsabilités dans un rôle actuel, ou lorsqu'un redéploiement est devenu nécessaire.

Conception des espaces publics

À l'heure actuelle, ruby n'a pas l'intention de développer ou de réaménager de l'un de ses espaces publics, comme définis dans la conception des espaces publics standard. Cependant, si elle choisit de le faire, cette politique et ce plan seront révisés afin d'inclure les exigences qui en découlent et la manière dont nous nous conformerons.

Aller de l'avant :

La Compagnie considèrera l'accessibilité dans tous les aspects de ses activités et de ses opérations, et cherchera à identifier et à éliminer les obstacles à l'accessibilité dans l'avenir.

Pour obtenir plus de renseignements :

Pour obtenir plus de renseignements sur cette politique d'accessibilité et ce plan, veuillez prendre communication avec :

Ressources humaines à :

Téléphone : **416 480-2334**

Courriel : **aoda@rubylife.com**