

Politique sur l'accessibilité

Novembre 2020

En vertu de la présente politique, George Weston Limitée (« GWL » ou la « société ») s'engage à répondre rapidement aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées, et ce, dans le respect de leur dignité, de leur autonomie et de l'égalité des chances et de l'accès.



Définitions

- a) « *Formats accessibles* » : formats autres que les imprimés ordinaires que les personnes ayant un handicap peuvent utiliser. Les formats accessibles peuvent inclure notamment les gros caractères, le braille, les bandes sonores et les formats électroniques.
- b) « *Mesure d'adaptation* » : arrangement ou l'assistance aux personnes handicapées pour qu'elles puissent jouir de l'égalité d'accès aux services, aux emplois et aux programmes offerts par GWL. Les mesures d'adaptation varient en fonction des besoins uniques de chaque personne.
- c) « *Obstacle* » : tout ce qui empêche une personne ayant un handicap d'accéder aux biens, aux services, aux emplois ou aux programmes de GWL, notamment les obstacles physiques, comportementaux ou technologiques ou de l'information ou des communications inadéquates.
- d) « *Communication* » : interaction entre deux personnes ou plus lors de laquelle des renseignements sont fournis, envoyés ou reçus.
- e) « *Soutien à la communication* » : moyen qui favorise une communication efficace (p. ex., langage clair, langage des signes ou sous-titrage).
- f) « *Handicap* » – tout handicap physique, mental, émotionnel ou lié au développement ou à l'apprentissage. Sont compris les handicaps permanents et temporaires, visibles ou non (p. ex., les troubles de la vision ou de l'ouïe ainsi que les troubles mentaux, de développement ou d'apprentissage).
- g) « *Information* » : données, faits et connaissances, peu importe le format (texte, image ou document audio ou numérique).
- h) « *Aide à la mobilité* » : appareil utilisé pour faciliter le déplacement d'une personne handicapée en position assise.
- i) « *Appareil d'aide à la mobilité* » : canne, marchette ou appareil similaire.

Engagement de GWL en matière d'accessibilité

- GWL s'engage à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous respectons les exigences juridiques et réglementaires, y compris celles de la législation en matière d'accessibilité et de droits de la personne. Nous veillerons à ce que :
 - les services, les emplois et les programmes soient fournis d'une manière qui respecte la dignité et l'autonomie des personnes handicapées;
 - l'information et les communications soient offertes dans des formats accessibles sur demande;

Politique sur l'accessibilité

Page 2 de 8



- l'accessibilité est intégrée aux processus courants en milieu de travail afin que les collègues handicapés profitent de l'égalité des chances et de l'accès tout au long de leur cycle de vie.

Outre ces engagements, le plan d'accessibilité pluriannuel de GWL (ci-après le « plan », voir l'annexe A) décrit la stratégie progressive de la société pour déterminer, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

- Le plan est publié sur notre site Web (www.weston.ca) et sera fourni dans des formats alternatifs sur demande.
- Le plan sera révisé au moins une fois tous les cinq ans.

Information et communication accessibles

Sites et contenu Web accessibles

Le site Web de GWL et son contenu seront conformes aux lignes directrices de niveau AS des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) du Worldwide Web Consortium (W3C). Le niveau de conformité AA sera atteint d'ici le 31 décembre 2020.

L'accessibilité est intégrée comme suit aux méthodes de communication de GWL :

- a) Rétroaction veillera à ce que ses processus de réception des commentaires et d'envoi des réponses soient adaptés en fournissant sur demande des formats adaptés et des soutiens à la communication.
- b) Formats adaptés et soutiens à la communication GWL reconnaît que les personnes handicapées peuvent avoir besoin de moyens adaptés pour accéder à l'information ou aux services et fournira donc ceux-ci sur demande (elle-même ou par l'entremise d'un sous-traitant). La société consultera le demandeur pour évaluer la pertinence d'un format accessible ou d'un soutien à la communication.

Emploi

Plans d'intervention en cas d'urgence

GWL fournit à ses collègues des plans d'intervention en cas d'urgence en milieu de travail. Un plan adapté de préparation aux situations d'urgence sera élaboré et mis à jour au besoin pour chaque collègue ayant un handicap dont la nécessité d'un tel plan est connue de la société.

L'accessibilité est intégrée comme suit aux pratiques de GWL en matière d'emploi :

a) Recrutement

- GWL avisera tous les candidats internes et externes, en affichant des postes et en les convoquant pour une entrevue ou une évaluation, qu'ils peuvent demander des mesures d'adaptation. Le cas échéant, la société consultera le candidat pour connaître ses besoins en matière d'accessibilité.
- Au moment de faire une offre d'emploi, GWL présentera au candidat retenu ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

Politique sur l'accessibilité

Page 3 de 8



b) Milieu de travail

- GWL présente à ses collègues ses politiques en matière d'accessibilité pour les collègues handicapés, notamment lors de l'orientation et de l'intégration.
- À la demande d'un employé, la société évaluera avec lui ses besoins afin de lui fournir (elle-même ou par l'entremise d'un sous-traitant) les formats adaptés et les soutiens à la communication qui lui permettront d'accomplir ses tâches et d'accéder à la même information que ses collègues sur le lieu de travail.
- GWL s'engage à prendre des mesures d'adaptation pour les collègues handicapés. Les collègues qui ont besoin d'adaptation doivent en informer leur supérieur ou partenaire des RH. Les collègues pourraient devoir accompagner leur demande de documentation médicale. Le formulaire que les collègues devront transmettre à leur médecin à cet égard sera fourni par le supérieur ou le partenaire des RH. En Ontario, la société élaborera et consignera à l'écrit des plans d'adaptation personnalisés pour les collègues handicapés.

c) Retour au travail après un congé d'invalidité

- GWL maintient une procédure écrite qui décrit comment la société facilite le retour au travail pour les collègues qui ont cessé de travailler à cause d'un handicap et qui ont maintenant besoin de mesures d'adaptation. En Ontario, le processus comprend l'utilisation d'un plan d'adaptation individuel écrit.
- Les collègues doivent aviser leur supérieur ou leur partenaire des RH de leur retour imminent au travail aussitôt que possible.

d) Gestion de la performance et perfectionnement professionnel

- GWL tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des collègues handicapés et des plans d'adaptation personnalisés dans tous ses processus de gestion du rendement et de perfectionnement professionnel.

e) Réaffectation

- Si GWL réaffecte un collègue handicapé, elle tiendra compte de ses besoins en matière d'accessibilité et de son plan d'adaptation personnalisé pour répondre à ses besoins en matière d'adaptation.

Formation

L'accessibilité est intégrée comme suit aux programmes de formation de GWL :

GWL veillera à ce que les collègues, et les sous-traitants soient formés sur les normes qu'impose la législation provinciale applicable en matière d'accessibilité, ainsi que sur la législation applicable en matière de droits des personnes handicapées.

La formation sera :

- a) adaptée aux tâches de la personne qui la suit;
- b) dispensée avant ou dès que possible après l'entrée en fonction du collègue, et chaque fois que GWL modifiera ses politiques ou ses pratiques en matière d'accessibilité.

Politique sur l'accessibilité

Page 4 de 8



X

Plan d'accessibilité pluriannuel (Annexe « A »)
Plan de préparation aux situations d'urgence

Plan d'adaptation médicale

Mot de la fin

L'interprétation de la présente politique relève du vice-président des ressources humaines et du vice-président principal, avocat général et secrétaire.



Annexe A

Plan d'accessibilité pluriannuel de GWL

Introduction

George Weston Limitée (« GWL » ou la « société ») s'engage à respecter la dignité et l'autonomie des personnes ayant un handicap en offrant des services et des emplois de manière intégrée et accessible. Le présent *Plan d'accessibilité pluriannuel* (le « plan ») est une annexe à notre **Politique relative à l'accessibilité**. Il décrit la stratégie de GWL visant à prévenir et à supprimer les obstacles à l'accessibilité, ainsi que l'approche progressive que la société a adoptée pour respecter ou dépasser les exigences juridiques et réglementaires applicables, y compris celles de la législation en matière de droits de la personne et d'accessibilité. Le présent plan est un document souple et évolutif qui sera mis à jour au moins tous les cinq ans pour tenir compte des changements apportés à la stratégie sur l'accessibilité de GWL.

GWL est ouverte à recevoir des commentaires sur le présent plan, et ce, dans le format qui convient à la personne qui les transmet. Notre *Politique relative à l'accessibilité*, notre *Plan d'accessibilité pluriannuel* les commentaires et la procédure de demande de documents sont mis à votre disposition sous le lien *Accessibilité* sur notre site Web www.weston.ca.

Lorsque le présent plan précise que des documents, d'autres formats ou des soutiens à la communication sont disponibles sur demande, les demandes en question peuvent être faites aux Ressources humaines de GWL par courriel à l'adresse human.resources@weston.ca ou par la poste à George Weston Limited, a/s de Ressources humaines, 22 St. Clair Ave East, suite 700, Toronto (Ontario) M4T 2S5.

Déclaration d'engagement

- GWL s'engage à traiter toutes les personnes de façon à leur permettre de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons en l'intégration et en l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre rapidement aux besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées en identifiant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité et en respectant les exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (2005) et ses règlements (collectivement, la LAPHO).

Renseignements sur la sécurité publique et les procédures en cas d'urgence

- Les procédures d'urgence, les procédures en cas de perturbations temporaires des éléments d'accessibilité et les renseignements sur la sécurité publique sont préparés par GWL et mis à la disposition du public sur demande et fournis dès que possible en format accessible ou avec les soutiens à la communication appropriés.

Politique sur l'accessibilité

Page 6 de 8



Renseignements sur les interventions d'urgence en milieu de travail

- Des plans adaptés de préparation aux situations d'urgence sont élaborés et mis à jour, selon les besoins et dès que possible, par GWL pour les collègues qu'elle sait ne pas être en mesure de suivre le plan d'urgence standard sur leur lieu de travail à la société en raison d'un handicap temporaire ou permanent. Un plan adapté de préparation aux situations d'urgence est fourni au collègue et, s'il y consent, à la personne qui l'assiste.
- Les plans de préparation aux urgences sont conservés avec les plans d'urgence standards dans le lieu de travail du collègue.

Kiosques

- Après un examen de notre exploitation, il a été déterminé que GWL ne maintient pas de kiosques. Toutefois, dans la mesure où des kiosques sont acquis ou exploités à l'avenir, GWL tiendra alors compte des problèmes liés à l'accessibilité.

Politique d'accessibilité et plan d'accessibilité pluriannuel

- La politique de GWL confirme que la société s'engage à répondre rapidement aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées et régit la démarche qu'elle entreprendra afin d'atteindre ce niveau d'accessibilité.
- GWL a créé le présent *Plan d'accessibilité pluriannuel* qui décrit sa stratégie pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité;
- La politique et le plan sont publiés sur notre site Web (www.weston.ca). Ils sont fournis dans des formats alternatifs sur demande;
- Le plan sera révisé au moins une fois tous les cinq ans.

Information et communication

Sites et contenu Web accessibles :

- GWL surveillera la création de tous les sites et contenus Web, y compris les sites Web qui font l'objet d'une actualisation importante. S'il y a lieu, GWL rendra ces sites Web conformes aux lignes directrices de niveau A des WCAG 2.0, comme l'exige la LAPHO. GWL a mis en œuvre un plan pour s'assurer que son site Web est conforme aux WCAG 2.0 de niveau AA d'ici le 1^{er} janvier 2021. Sur une base régulière, GWL s'assurera qu'un processus est en place pour confirmer le respect de ces obligations lors de la création de nouveaux contenus ou de nouveaux sites, lorsque des contenus existants sont actualisés de façon importante, et pour respecter les obligations de 2021.

Rétroactions, formats accessibles et soutiens à la communication :

- Les procédures de GWL pour recevoir des commentaires et y répondre sont accessibles en fournissant ou en prenant des dispositions pour que soient fournis des formats et des soutiens à la communication accessibles;
- Elle fournit ou prend les dispositions nécessaires pour que soient fournis, sur demande, des formats et des soutiens à la communication accessibles aux personnes ayant un handicap de manière rapide et sans frais supplémentaires.
- Les demandeurs seront consultés sur la pertinence du format ou du soutien à la communication accessible.

Politique sur l'accessibilité

Page 7 de 8



Emploi

GWL s'engage à adopter des pratiques en matière d'accessibilité d'emploi et à éliminer tous les obstacles qui empêchent ou entravent le recrutement, la rétention et le développement de la carrière des collègues handicapés. L'accessibilité est intégrée aux pratiques de GWL en matière d'emploi. Dans cette optique, GWL a mis en place les mesures suivantes :

Recrutement

- Informer tous les candidats et le public que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande pendant le processus de recrutement en l'indiquant dans l'annonce du poste et dans la partie concernant les carrières du site Web de la société;
- Préciser dans les documents de recrutement et lors du processus d'organisation des entrevues et des évaluations que des mesures d'adaptation sont accessibles pour les candidats handicapés;
- Si un candidat fait une demande d'adaptation, le consulter pour prévoir des mesures répondant à ses besoins particuliers en raison de son handicap.
- Au moment de faire une offre d'emploi, présenter à la personne retenue les politiques de GWL en matière de mesures d'adaptation pour les collègues handicapés;
- Offrir une formation adéquate aux collègues responsables du recrutement, de l'évaluation, de la sélection et de l'embauche pour faire en sorte que les mesures prévues soient mises en œuvre et que les demandes d'adaptation soient traitées rapidement et efficacement.

Milieu de travail

- Passer en revue et, au besoin, modifier les processus existants d'orientation et d'embauche pour s'assurer que les nouveaux collègues reçoivent de l'information sur les politiques d'accessibilité de GWL;
- Définir des procédures pour consigner et mettre à jour, au besoin, des plans d'adaptation personnalisés qui énonceront les méthodes par lesquelles les collègues demandeurs seront évalués et représentés et fourniront des explications sur leur participation dans l'élaboration du plan et la manière dont une copie du plan leur sera transmise dans un format qui tient compte de leurs besoins en matière d'accessibilité;
- Offrir une formation adéquate aux gestionnaires et aux collègues responsables de soutenir le processus relatif aux plans d'adaptation personnalisés, et prévoir un calendrier de formation visant à assurer l'efficacité du processus à long terme.

Retour au travail après un congé d'invalidité

- Passer en revue et, au besoin, modifier et documenter les processus existants concernant les collègues qui ont cessé de travailler à cause d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation pour retourner au travail;
- S'assurer que la description des plans d'adaptation personnalisés fait partie du processus de retour au travail.
- Monter une formation adéquate et l'offrir aux gestionnaires et aux collègues responsables de soutenir ou de modifier les processus de retour au travail des collègues qui ont besoin de mesures d'adaptation pour retourner travailler et établir un calendrier de formation pour ces collègues qui garantira l'exécution efficace du processus de retour au travail à long terme.

Politique sur l'accessibilité

Page 8 de 8



Gestion de la performance, développement professionnel et réaffectation

- Passer en revue et modifier, au besoin, les processus de gestion de la performance, de développement professionnel et de réaffectation existants pour qu'ils tiennent compte des besoins des collègues handicapés ainsi que de leur plan d'adaptation personnalisé;
- Monter une formation adéquate et l'offrir aux gestionnaires et aux collègues responsables de soutenir ou de modifier les processus de gestion de la performance, de développement professionnel et de réaffectation, et établir un calendrier de formation visant à assurer le respect à long terme de ces processus.

Formation sur les normes d'accessibilité intégrées

- GWL s'engage à offrir une formation à tous ses employés et membres du personnel (y compris toutes les personnes qui participent au développement de nos politiques ou qui fournissent des services au nom de la société) sur la LAPHO et le *Code des droits de la personne de l'Ontario* en ce qui concerne les personnes handicapées, comme l'exige la LAPHO. Le contenu et la prestation de cette formation sont déterminés en fonction des fonctions des employés et des autres membres du personnel, et en consultation avec le service des ressources humaines de la société. Sur une base périodique, cette formation sera fournie sous forme d'apprentissage en ligne pour nous permettre de suivre l'achèvement du programme de suivi.
- Les collègues suivent la formation dès que possible après leur embauche et périodiquement, au fur et à mesure de l'évolution des politiques ou des procédures de GWL régissant l'offre de marchandise ou la prestation de services aux personnes handicapées.

Culture accessible

Grâce à la formation continue, au développement de ressources et à des outils, GWL continue de mettre l'accent sur la création d'une culture inclusive et accessible. Les exigences prévues par la loi ont été mises en œuvre. GWL continue d'évaluer ses procédures et de mettre en œuvre de nouvelles technologies pour bâtir une main-d'œuvre qui reflète l'ensemble de la population du Canada, et ce, à tous les échelons de l'entreprise.

Modification du plan

Le plan sera révisé par GWL au moins une fois tous les cinq ans. Au moment de la révision, l'information concernant les nouvelles politiques et pratiques en matière d'accessibilité adoptées par GWL conformément au plan ou autrement sera incluse dans le plan révisé.