



POLITIQUE RELATIVE À LA LOI SUR L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO (LAPHO)

OBJET

Wonder Brands Inc. (« WB » et/ou la « Société ») est résolue à répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées d'une façon qui respecte la dignité, l'indépendance et le droit à des chances égales de celles-ci. Nous sommes résolus à reconnaître, à éliminer et à éviter les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous respectons les obligations prévues dans les lois et les règlements applicables, notamment celles prévues dans le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) ainsi que les lois sur l'accessibilité de l'Ontario. Nous veillons à ce que : les services, les emplois et les programmes soient offerts d'une façon qui respecte la dignité et l'indépendance des personnes handicapées; l'information et la communication soient offertes dans des formats accessibles, sur demande; et que l'accessibilité soit intégrée dans nos processus normaux en milieu de travail, permettant ainsi aux employées et employés ayant un handicap de bénéficier d'une égalité de chances et d'accès à toutes les étapes du cycle de vie de l'emploi.

PORTÉE

La présente politique s'applique à la province d'Ontario.

DÉFINITIONS

Aux fins de clarté et de compréhension, les définitions suivantes s'appliquent à la présente politique :

« **Aide à la mobilité** » désigne un dispositif facilitant le transport, en position assise, d'une personne handicapée.

« **Aides à la communication** » désigne des aides qui facilitent une communication efficace, notamment les formats en langage clair, le langage gestuel et le sous-titrage.

« **Appareil ou accessoire fonctionnel de mobilité** » désigne une canne, un ambulateur ou un appareil ou accessoire similaire.

« **Communication** » désigne une interaction entre plusieurs personnes lorsque de l'information est fournie, envoyée ou reçue.

« **Formats accessibles** » désigne les formats substituts des imprimés standard qui sont accessibles aux personnes handicapées. Les formats accessibles peuvent comprendre notamment les formats en gros caractères, le braille, ainsi que les formats audio ou électroniques enregistrés.

« **Handicap** » désigne tout degré de déficience physique ou intellectuelle, trouble du développement ou difficulté d'apprentissage, et comprend les incapacités temporaires et

permanentes, les incapacités visibles et invisibles (par exemple, les déficiences visuelles, auditives ou intellectuelles, les troubles du développement ou les difficultés d'apprentissage).

« **Information** » désigne les données, les faits et les connaissances qui existent dans divers formats, y compris en format texte, en format audio, en format numérique ou en format d'image.

« **Mesure d'adaptation** » désigne une disposition prise auprès de personnes handicapées, ou une aide fournie à celles-ci, afin d'assurer leur égalité d'accès aux services, aux emplois et aux programmes que nous offrons. La Mesure d'adaptation dépendra des besoins propres à la personne concernée. Les Mesures d'adaptation peuvent comprendre notamment les aides à la mobilité et les appareils ou accessoires fonctionnels de mobilité.

« **Obstacle** » désigne toute chose qui empêche une personne handicapée d'accéder aux services, aux emplois et aux programmes que nous offrons, notamment un obstacle physique, comportemental ou technologique, et une inadéquation de l'information ou des communications.

INFORMATION ET COMMUNICATIONS ACCESSIBLES

Le site Web de la Société et le contenu Web seront conformes au niveau 2.0 AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (Web Content Accessibility Guidelines ou WCAG) du Consortium World Wide Web.

L'accessibilité est intégrée dans nos méthodes de communication de la manière suivante :

Un processus de rétroaction est établi pour recevoir les observations concernant les mesures d'adaptation et y répondre. Le processus prévoit notamment la fourniture de formats accessibles et d'aides à la communication, ou la prise de dispositions en ce sens, sur demande.

Les **Formats accessibles et les Aides à la communication** sont fournis en reconnaissance du fait que les personnes handicapées peuvent avoir recours à d'autres méthodes pour accéder à l'information ou aux services; sur demande, l'information et les communications seront fournies dans un format substitut, ou des dispositions seront prises en ce sens. La Société consultera la personne qui présente la demande pour juger de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

PLANS D'INTERVENTIONS D'URGENCE

Des plans de mesures de protection civile substituts sont créés, au besoin et dès que cela est matériellement possible, pour les membres du personnel qui, à la connaissance de la Société, sont incapables d'observer le plan d'urgence standard à leur lieu de travail pour la Société, et ce, en raison d'une incapacité permanente ou temporaire.

EMPLOI

L'accessibilité est intégrée dans nos pratiques en matière d'emploi de la manière suivante :

RECRUTEMENT :

Un avis est donné aux candidates et candidats internes et externes à un poste, dans l'affichage du poste et dans le cadre du processus de demande, de même que lors de l'invitation à un entretien ou à une évaluation, que des mesures d'adaptation sont possibles sur demande. En prenant des

dispositions aux fins des mesures d'adaptation, la Société consulte la personne ayant présenté sa candidature pour juger de ses besoins propres en fait d'accessibilité.

ACCUEIL ET INTÉGRATION :

À même l'offre d'emploi, nous fournissons à la personne retenue nos politiques en matière d'adaptation pour les employées et employés ayant un handicap. La Société informe les membres du personnel de sa politique d'accessibilité pendant le processus d'accueil et d'intégration.

ADAPTATION DU LIEU DE TRAVAIL:

En réponse à la demande d'une personne employée par elle en Ontario, la Société, par suite d'une consultation avec la personne concernée, fournira ou fera fournir des formats accessibles et des aides à la communication relativement à de l'information qui est nécessaire afin que la personne employée puisse s'acquitter de ses tâches et accéder à l'information généralement accessible aux membres du personnel en milieu de travail.

Les employées et employés nécessitant des mesures d'adaptation doivent en aviser leur gestionnaire et/ou le service des ressources humaines. Il pourrait être nécessaire d'accompagner la demande de pièces justificatives médicales. Le formulaire que doit remplir le médecin de la personne concernée sera fourni par le service des ressources humaines. L'employée ou l'employé recevra par écrit un plan d'adaptation individualisé, une fois que celui-ci est établi.

RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ D'INVALIDITÉ :

La Société dispose d'un processus de retour au travail documenté présentant la façon dont la Société facilite le retour au travail d'employées et d'employés qui ont dû s'absenter du travail en raison d'un handicap et qui nécessitent des mesures d'adaptation pour retourner au travail. Le processus fait appel à un plan d'adaptation individualisé établi par écrit. Les personnes dans cette situation doivent aviser leur gestionnaire et/ou le service des ressources humaines de leur retour au travail imminent, et ce, dès que possible.

GESTION DU RENDEMENT ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL :

La Société tient compte des besoins en fait d'accessibilité des employées et employés ayant un handicap ainsi que des plans d'adaptation individuels dans le cadre de tous les processus de gestion du rendement et de perfectionnement professionnel.

RÉAFFECTATION :

Lors de la réaffectation par la Société d'une employée ou d'un employé ayant un handicap, les besoins d'accessibilité et le plan d'adaptation individuel de la personne concernée sont pris en compte afin de répondre aux besoins de cette dernière en fait d'adaptation.

FORMATION

L'accessibilité est intégrée dans nos programmes de formation de la manière suivante :

Nous veillons à ce qu'une formation soit offerte à tout le personnel, ainsi qu'aux personnes qui fournissent des services pour le compte de la Société, sur les normes fixées par les lois provinciales applicables en matière d'accessibilité, de même que sur tous les aspects des lois sur les droits de la personne ayant trait aux personnes handicapées.

La formation est :

- en phase avec les fonctions de la personne suivant la formation;
- donnée avant ou dès que possible après l'entrée en poste de la personne et chaque fois que la Société modifie ses politiques ou ses pratiques relatives à l'accessibilité.

Nous tenons des dossiers de la formation fournie, y compris les dates où elle l'est et le nombre de personnes qui l'ont reçue.

INTERPRÉTATION

L'interprétation de la présente politique relève conjointement de la vice-présidence, Talents et perfectionnement, du service des ressources humaines et de la direction du service juridique.

PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL

S'inscrivant dans la lignée de nos engagements déclarés, le plan d'accessibilité pluriannuel de Wonder Brands Inc. (le « Plan »; annexe A) présente la stratégie d'introduction graduelle visant à reconnaître, à éliminer et à éviter les obstacles à l'accessibilité.

- Le Plan est affiché sur notre site Web (www.wonderbrands.com) et sera fourni dans d'autres formats sur demande.
- Le Plan sera examiné et actualisé au moins une fois tous les cinq ans.

Se reporter au plan d'accessibilité pluriannuel de WB pour de plus amples renseignements.

POUR DE L'AIDE

Les demandes de documents, de formats substitués ou d'aides à la communication doivent être communiquées au 1-800-661-7246, ou encore acheminées par écrit à l'adresse Wonder Brands Inc., a/s de Talents et perfectionnement (*Talent & Development*), 1425 the Queensway, Etobicoke (Ontario) M8Z 1T3.

ANNEXE A :
PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL EN VERTU DE LA LAPHO

OBJET

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel est une annexe à notre politique relative à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. Elle présente notre stratégie visant à éviter et à éliminer les obstacles, compte tenu des exigences actuelles et futures de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (la « LAPHO »), et à respecter notre engagement formulé dans notre politique relative à la LAPHO.

SERVICE À LA CLIENTÈLE ACCESSIBLE

Wonder Brands Inc. (WB) respecte le Règlement de l'Ontario sur les normes d'accessibilité pour les services à la clientèle pris en application de la LAPHO. Les mesures qui ont été mises en œuvre comprennent notamment les suivantes :

- Nous nous sommes assurés qu'une formation soit donnée à toutes les personnes qui interagissent avec le public pour le compte de la Société, de même qu'aux personnes qui participent à l'élaboration de nos politiques, de nos procédures et de nos pratiques régissant l'offre de biens ou de services au public. Cette formation comprend l'objet des normes en matière d'accessibilité fixées par les lois provinciales et les obligations qui s'y rapportent, de même que la façon de communiquer et d'interagir avec les personnes handicapées, et d'aider celles-ci, tout en tenant compte de leur handicap. La formation est donnée dès que cela est matériellement possible après l'embauche et de manière continue à mesure que nos politiques ou nos procédures régissant l'offre de biens ou de services aux personnes handicapées sont actualisées.
- Les personnes handicapées ont le droit d'utiliser leurs propres appareils ou accessoires fonctionnels pour obtenir nos biens et/ou services, pour les utiliser ou pour en tirer profit.
- Les personnes accompagnées d'un animal d'assistance ont le droit d'accéder aux endroits dans nos locaux qui sont ouverts au public, sauf aux endroits où la loi exclut l'animal.
- Si une personne handicapée est accompagnée d'une personne de soutien, tant la personne handicapée que la personne de soutien ont droit à l'égalité d'accès à nos biens et services.
- Un avis est donné au public de toute perturbation temporaire ou autre des installations ou services dont les personnes handicapées se servent normalement, lequel avis inclut les raisons de la perturbation, sa durée prévue et les installations et/ou services de remplacement qui sont disponibles, le cas échéant.
- Nous encourageons la rétroaction concernant notre manière d'offrir des biens ou des services aux personnes handicapées au moyen de multiples voies de communication.

GUICHETS LIBRE-SERVICE

Par suite de l'examen de nos activités, nous avons conclu que nous ne comptons aucun guichet libre-service. Toutefois, dans la mesure où nous acquérons ou mettons en service des guichets libre-service dans l'avenir, nous prendrons en considération les questions et les exigences en matière d'accessibilité à ce moment.

POLITIQUE RELATIVE À LA LAPHO ET PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL

Notre politique relative à la LAPHO affirme notre engagement à répondre aux besoins en fait d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun et régit la façon dont nous atteindrons l'objectif d'accessibilité.

Nous avons actualisé le présent plan d'accessibilité pluriannuel énonçant notre stratégie d'introduction graduelle visant à reconnaître, à éliminer et à éviter les obstacles à l'accessibilité.

La politique et le Plan sont affichés sur notre site Web (www.wonderbrands.com) et seront fournis dans d'autres formats sur demande.

Le présent Plan sera actualisé au moins une fois tous les cinq ans et à mesure que notre stratégie d'accessibilité évolue.

COMMUNICATION ET INFORMATION

WB est résolue à rendre l'information et les communications de l'entreprise accessibles aux personnes handicapées.

SITES WEB ET CONTENU WEB :

Nous continuerons de surveiller la création de nouveaux sites et contenus Web, notamment les sites Web qui subissent d'importantes modifications, afin d'assurer que ceux-ci soient conformes au niveau AA des WCAG 2.0, comme l'exige actuellement la LAPHO.

Nous veillerons à ce qu'un processus permanent soit établi pour confirmer que les sites et contenus Web continuent de respecter les niveaux de conformité des WCAG actuellement en vigueur.

RÉTROACTION, FORMATS ACCESSIBLES ET AIDES À LA COMMUNICATION :

Nos processus de rétroaction nous permettant de recevoir des observations et d'y répondre sont accessibles, en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.

Nous fournissons ou faisons fournir aux personnes handicapées qui le demandent des formats accessibles et des aides à la communication en temps opportun et sans frais supplémentaires.

La personne qui fait la demande sera consultée quant à la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

La rétroaction sera acceptée par le service des ressources humaines au 1-800-661-7246, ou encore par écrit à l'adresse Wonder Brands Inc., a/s de Talents et perfectionnement (*Talent & Development*), 1425 the Queensway, Etobicoke (Ontario) M8Z 1T3.

Le public sera informé de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication au moyen d'un avis affiché à l'adresse www.wonderbrands.com.

FORMATION

Nous sommes résolus à mettre en œuvre un processus pour veiller à ce que tout le personnel, les personnes qui fournissent des services pour notre compte, ainsi que les personnes qui participent à l'élaboration et à l'approbation de nos politiques reçoivent une formation adéquate sur les exigences de la LAPHO de même que sur tous les aspects des lois sur les droits de la personne ayant trait aux personnes handicapées.

Nous avons donné des formations en phase avec les fonctions des personnes concernées et, en 2021, nous continuerons d'actualiser cette formation. Nous continuerons à mettre au point des processus pour donner des formations en temps opportun, tenir des dossiers de la formation fournie, y compris les dates où elle l'est et le nombre de personnes qui l'ont reçue.

EMPLOI

Nous sommes résolus à mettre en œuvre des pratiques d'emploi accessibles et à éliminer les obstacles qui peuvent empêcher ou restreindre le recrutement, la fidélisation et le perfectionnement professionnel des employées et employés ayant un handicap.

L'accessibilité est intégrée dans les pratiques en matière d'emploi de WB, et celle-ci a mis en œuvre les mesures suivantes :

PLANS D'INTERVENTIONS D'URGENCE :

Des plans de mesures de protection civile substituts sont créés, au besoin et dès que cela est matériellement possible, pour les membres du personnel qui, à la connaissance de la Société, sont incapables d'observer le plan d'urgence standard à leur lieu de travail pour la Société, et ce, en raison d'une incapacité permanente ou temporaire.

La personne employée et, si celle-ci y consent, toute personne de soutien, reçoivent le plan de mesures de protection civile substitut. Les plans de mesures de protection civile substituts sont conservés avec le plan d'urgence standard au lieu de travail de la personne employée.

RECRUTEMENT :

Nous avisons les candidates et candidats à un poste que des mesures d'adaptation sont possibles sur demande pendant le processus de recrutement, en le précisant dans les affichages de postes et dans la section carrières du site Web de l'entreprise.

Nous précisons que des mesures d'adaptation sont possibles pour les candidates et candidats ayant un handicap dans la documentation aux fins de recrutement et au moment de prendre rendez-vous pour un entretien ou une évaluation.

Si une candidate ou un candidat demande des mesures d'adaptation, nous consultons la personne concernée et prenons des dispositions en vue de fournir des mesures d'adaptation convenables qui tiennent compte des besoins de celle-ci en raison de son handicap.

Lorsque nous présentons une offre d'emploi, la personne retenue pour le poste est avisée de nos politiques relatives aux mesures d'adaptation pour les membres du personnel ayant un handicap.

Nous fournissons une formation adéquate au personnel responsable du recrutement, de l'évaluation, de la sélection, ainsi que de l'accueil et de l'intégration afin de veiller à ce que ces mesures planifiées soient réalisées, et que l'on satisfasse aux demandes de mesures d'adaptation, efficacement et en temps utile.

MILIEU DE TRAVAIL :

Nous examinons et, au besoin, modifions les processus existants d'orientation, d'accueil et d'intégration pour veiller à ce que le nouveau personnel reçoive de l'information au sujet des politiques d'accessibilité de la Société.

Nous expliquons les procédures de documentation et d'actualisation, au besoin, des plans d'adaptation individualisés et documentés. Nous prévoyons les méthodes d'évaluation et de représentation de la personne employée qui fait la demande, la manière pour celle-ci de participer à l'élaboration du plan et la méthode suivant laquelle un exemplaire du plan lui sera fourni dans un format qui tient compte de ses besoins en fait d'accessibilité.

Nous fournissons une formation adéquate aux membres de la gestion et du personnel responsables de soutenir le processus relatif au plan d'adaptation individualisé, ainsi qu'un calendrier de formation qui assure l'efficacité du processus de manière continue.

RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CONGÉ D'INVALIDITÉ :

Nous examinons et, au besoin, modifions et documentons les processus de retour au travail existants pour la personne qui regagne son poste après une absence découlant d'une incapacité et qui a besoin de mesures d'adaptation à cette fin.

Nous veillons à ce que des plans d'adaptation individualisés et documentés fassent partie du processus de retour au travail.

Nous préparons et fournissons des formations aux membres de la gestion et du personnel responsables du soutien au processus de retour au travail pour que les employées et employés qui ont besoin de mesures d'adaptation puissent retourner au travail, et nous prévoyons un calendrier de formation à cet égard, lequel assure une mise en œuvre efficace du processus de retour au travail de manière continue.

GESTION DU RENDEMENT :

Nous tenons compte des besoins en fait d'accessibilité des membres du personnel ayant un handicap en leur offrant des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels, notamment en les avisant à même les affichages internes de postes de la possibilité de mesures d'adaptation.