

Politique d'accessibilité et plan pluriannuel d'accessibilité P.HR003

Description sommaire :	Définit les exigences minimales conformément au <i>règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées</i> dans le cadre de la <i>Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> .
Version :	1.0
Dernière mise à jour :	1 ^{er} février 2015
Prochaine mise à jour :	1 ^{er} février 2016
Responsable du document :	Benjamin Little, VPP, Affaires corporatives, SSD et Gens
Réviseur du document :	Benjamin Little, VPP, Affaires corporatives, SSD et Gens Paula Petrie, directrice principale et PARH (siège social) Phillip Marks, directeur adjoint des Affaires juridiques

Table des matières

1.	Déclaration d'engagement	3
2.	Définition	3
3.	Informations d'urgence accessibles	3
4.	Formation	3
5.	Informations et communications	4
	Commentaires	4
	Formats accessibles et aides à la communication.....	4
	Site Web et contenu Web accessibles.....	4
6.	Norme d'embauche	4
	Recrutement.....	4
	Information aux employés sur l'aide offerte	5
	Formats accessibles et aides à la communication aux employés	5
	Informations d'intervention en cas d'urgence en milieu de travail	5
	Plans d'accommodement individuels	5
	Gestion de la performance, développement de carrière, avancement et réaffectation	5
7.	Glossaire	6

Cette politique est conforme au *règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées* dans le cadre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*. Le plan d'accessibilité couvrant la période de 2014 à 2021 indique les mesures qu'IAMGOLD Corporation mettra en place pour améliorer les possibilités offertes aux personnes handicapées.

1. Déclaration d'engagement

IAMGOLD Corporation (la « Société ») s'engage à traiter toutes les personnes de sorte qu'elles puissent maintenir leur dignité et leur autonomie. La Société croit en l'intégration et l'égalité des chances. Elle s'engage à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun; pour se faire, elle prévient et élimine les obstacles à l'accessibilité et se conforme aux exigences en accessibilité de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*.

2. Définition

Aux fins de cette politique :

« **Handicap** » signifie :

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- b) une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- d) un trouble mental;
- e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

3. Informations d'urgence accessibles

La Société s'engage à fournir à ses clients des informations d'urgence publiques accessibles sur demande. Elle fournira aussi des informations individualisées d'intervention en cas d'urgence aux employés handicapés au besoin.

4. Formation

La Société fournira une formation aux employés, à des bénévoles et à d'autres membres du personnel portant sur les lois sur l'accessibilité et sur le *Code des droits de la personne de l'Ontario* en ce qui concerne les personnes handicapées. La formation fournie sera pertinente aux tâches des employés, des bénévoles et des autres membres du personnel.

Les employés seront formés lorsque des changements sont apportés à la politique d'accessibilité. Les nouveaux employés seront formés dans le cadre du processus d'intégration dans les plus brefs délais. La Société tiendra un registre des formations qu'elle fournit.

5. Informations et communications

La Société s'engage à répondre aux besoins en communication des personnes handicapées. Nous consulterons les personnes handicapées pour déterminer leurs besoins en communication et en informations.

Commentaires

La Société continuera de s'assurer que son processus de réception de commentaires et de réponses est accessible aux personnes handicapées en fournissant des formats accessibles et des aides à la communication (ou en prenant des dispositions pour les fournir), sur demande.

Formats accessibles et aides à la communication

Sur demande, la Société fournira des formats accessibles et des aides à la communication (ou prendra des dispositions pour les fournir) aux personnes handicapées, en temps opportun et en tenant compte des besoins d'accessibilité des personnes en raison de leur handicap. La Société consultera la personne qui fait la demande pour déterminer si le format accessible ou l'aide à la communication est approprié.

Site Web et contenu Web accessibles

IAMGOLD s'assurera que tout nouveau contenu Web ajouté aux pages Web existantes et toute mise à jour importante, après le 1^{er} janvier 2014, seront conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web, selon les exigences du niveau A, sauf là où c'est irréalisable.

IAMGOLD s'assurera que son site Web, y compris son contenu Web, sera conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du Consortium World Wide Web, au niveau AA d'ici le 1^{er} janvier 2021, sauf lorsque c'est impossible de le faire.

6. Norme d'embauche

IAMGOLD s'engage à avoir des pratiques d'embauche justes et accessibles. Cela comprend l'accessibilité à toutes les étapes du cycle d'embauche.

Recrutement

La Société informera ses employés et le public de l'accessibilité d'accommodements pour les postulants handicapés dans son processus de recrutement et d'évaluation.

La Société avisera les postulants lorsqu'ils sont sélectionnés pour prendre part à la suite du processus d'évaluation ou de sélection et les informera des accommodements offerts sur demande en relation aux matériaux et processus qui seront utilisés.

Si un postulant sélectionné demande un accommodement, la Société consultera ce postulant et lui fournira un accommodement adéquat (ou prendra des dispositions pour le fournir) tenant compte des besoins d'accessibilité du postulant en raison de son handicap.

Au moment de lui faire une offre d'emploi, la Société avisera le postulant retenu de ses politiques en matière d'accommodement pour les employés handicapés.

Information aux employés sur l'aide offerte

IAMGOLD informera tous les employés des politiques existantes et de toute politique mise à jour concernant l'aide apportée aux employés handicapés. Elles comprennent les politiques fournissant des accommodements tenant compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap. Ces informations seront fournies aux nouveaux employés dans les plus brefs délais après le début de l'emploi.

Formats accessibles et aides à la communication aux employés

Sur demande d'un employé handicapé, la Société le consultera pour lui fournir des formats accessibles et des aides de communication (ou prendra des dispositions pour les fournir) pour des informations nécessaires pour effectuer son travail ou des informations généralement accessibles aux autres employés. La Société consultera la personne qui fait la demande pour déterminer si le format accessible ou l'aide à la communication est approprié.

Informations d'intervention en cas d'urgence en milieu de travail

Lorsque la Société est consciente qu'un employé a un handicap et qu'il a besoin d'un accommodement, des informations individualisées d'intervention en cas d'urgence en milieu de travail lui seront fournies dans les plus brefs délais si ces informations sont nécessaires compte tenu de la nature du handicap de l'employé.

Si l'employé nécessite de l'aide, la Société fournira, avec le consentement de l'employé, les informations d'intervention en cas d'urgence en milieu de travail à toute personne désignée par la Société pour fournir de l'aide à l'employé.

La Société passera en revue les informations individualisées d'intervention en cas d'urgence en milieu de travail lorsque l'employé change d'emplacement dans l'entreprise, lorsque les besoins ou plans généraux d'accommodement de l'employé sont passés en revue, et lorsque la Société passe en revue ses politiques générales d'intervention en cas d'urgence.

Plans d'accommodement individuels

La Société élaborera et établira un processus écrit pour le développement de plans individuels d'accommodation documentés pour les employés handicapés et pour faciliter le retour au travail d'employé après une période d'absence en raison de son handicap, conformément aux exigences du *règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées*.

Gestion de la performance, développement de carrière, avancement et réaffectation

La Société prendra en compte les besoins d'accessibilité des employés handicapés ainsi que les plans individuels d'accommodement lorsqu'elle effectue son processus de gestion de la performance, qu'elle fournit des occasions de développement de carrière et d'avancement aux employés où qu'elle réaffecte des employés handicapés.

7. Glossaire

Accessibilité : Degré auquel une personne handicapée peut accéder à un dispositif, un service ou un milieu sans obstacle. L'accessibilité est aussi un processus : c'est l'identification, le retrait et la prévention de façon proactive d'obstacles à une personne handicapée.

Normes d'accessibilité : Réglementations ou règles créées d'après la LAPHO qui fournissent des niveaux minimaux d'amélioration de l'accessibilité pour répondre aux objectifs de la LAPHO dans la province.

Formats accessibles : Formats différents du format standard et accessibles aux personnes handicapées. Les formats accessibles peuvent comprendre les gros caractères, le braille et les formats électroniques audio, comme des DVD ou des CD.

LAPHO : *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.*

Aides à la communication : Aides dont des personnes handicapées peuvent avoir besoin pour accéder à de l'information. Exemples : un langage simple, le langage gestuel, un tableau de mots ou de pictogrammes, la lecture à voix haute, le sous-titrage ou l'utilisation de notes écrites pour communiquer.