

## Plan et politiques d'accessibilité de Gay Lea Foods Co-operative

Ce plan d'accessibilité pour la période 2014-2021 décrit les politiques et démarches que Gay Lea Foods Co-operative instaurera pour améliorer les occasions présentées aux personnes atteintes d'un handicap.

### 1. Déclaration d'engagement de l'entreprise

Gay Lea Foods Co-operative s'engage à traiter toutes les personnes de façon à préserver leur dignité et leur autonomie. Nous croyons en l'intégration et en l'égalité des chances. Nous nous engageons à combler les besoins des personnes atteintes d'un handicap de façon ponctuelle, et nous le ferons en prévenant et éliminant les obstacles à l'accessibilité et en nous conformant aux exigences d'accessibilité en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

### 2. Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle : Règlement de l'Ontario 429/07

Gay Lea Foods a lancé sa politique de normes d'accessibilité pour les services à la clientèle en novembre 2011 afin d'offrir un service excellent et de se conformer aux *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle : Règlement de l'Ontario 429/07* (la « norme »). La politique et ses procédures et pratiques de soutien ont été élaborées de façon à se conformer à la norme.

### 3. Information d'urgence accessible

Gay Lea Foods Co-operative s'engage à fournir à ses clients l'information d'urgence publique de façon accessible sur demande. Nous fournirons aussi aux employés atteints d'un handicap de l'information personnalisée sur l'intervention d'urgence, au besoin.

### 4. Formation

Gay Lea Foods Co-operative fournira de la formation aux employés, bénévoles et membres du personnel au sujet des lois de l'Ontario en matière d'accessibilité et du *Code des droits de la personne* dans la mesure où ils concernent les personnes atteintes d'un handicap. La formation sera fournie de façon adaptée aux tâches des employés, bénévoles et membres du personnel.

Gay Lea Foods Co-operative entreprendra les démarches suivantes pour veiller à ce que les employés reçoivent la formation requise pour se conformer aux lois d'accessibilité de l'Ontario en date du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

- Examinera le matériel de formation, les ressources et les documents liés à la LAPHO et les *Normes d'accessibilité intégrée* (NAI) fournis aux employés de Gay Lea Foods Co-operative.
- Cernera le matériel de formation, les ressources et les documents actuels, et créera de nouvelles ressources de formation, si approprié, pour les employés de Gay Lea Foods Co-operative.
- Concevra et mettra en œuvre un programme de formation pour les employés, les bénévoles et autres membres du personnel au sujet des exigences des NAI et du *Code des droits de la personne de l'Ontario* applicables à Gay Lea Foods Co-operative.

- La formation sur l'accessibilité dans le cadre de l'orientation des nouveaux employés inclura de l'information liée aux exigences des NAI et du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

## 5. Information et communication

Gay Lea Foods Co-operative s'engage à combler les besoins des personnes atteintes d'un handicap en matière de communication.

### 5.1 Sites Web et contenu Web

L'ensemble des sites Web et du contenu Web se conforme actuellement au niveau A des *Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0*. Afin de demeurer conforme, Gay Lea Foods Co-operative entreprendra ce qui suit :

- Les employés consulteront des ressources et recevront de la formation sur la façon de rendre les sites Web accessibles.
- Nous déploierons des efforts permanents pour renseigner les employés sur la création de documents accessibles pour l'ensemble des sites Web et du contenu Web.

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2021, Gay Lea Foods fera en sorte que tous les nouveaux sites Web et que leur contenu se conformeront niveau AA des *Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0*, et ce, en entreprenant ce qui suit :

- Refonte des sites Web en vertu du niveau AA des *Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0*
- Formation du personnel au sujet du niveau A des *Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0*, si requise.

### 5.2 Processus de rétroaction

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2015, Gay Lea Foods Co-operative entreprendra les démarches suivantes pour faire en sorte que les processus de rétroaction soient accessibles aux personnes atteintes d'un handicap, sur demande, en :

- veillant à ce que les processus de réception et de réponse à la rétroaction soient accessibles par les personnes atteintes d'un handicap et en fournissant/prenant des dispositions pour fournir des formats et supports de communication accessibles, sur demande;
- signalant aux employés, bénévoles, autres membres du personnel et au grand public la disponibilité des formats et supports de communication accessibles.

### 5.3 Formats et supports de communication accessibles

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Gay Lea Foods entreprendra les mesures suivantes pour veiller à ce que tous les renseignements publics soient rendus accessibles sur demande, en :

- veillant à ce que soient disponibles des formats et supports de communications accessibles pour les personnes atteintes d'un handicap;
- signalant aux employés, bénévoles, autres membres du personnel et au grand public la disponibilité des formats et supports de communication accessibles.
- Les demandes de documents accessibles sont acheminées au directeur des ressources humaines et du perfectionnement ou au directeur des communications.

## **6. Emploi**

Gay Lea Foods Co-operative s'engage à l'égard de pratiques d'emploi équitables et accessibles et à veiller à ce que le processus de recherche, d'obtention et de conservation d'un emploi soit aussi inclusif que possible, et ce dans le but de bâtir un effectif efficace.

### **6.1 Formation du personnel des ressources humaines**

Le personnel des ressources humaines recevra de la formation afin de se conformer aux *Normes d'accessibilité intégrées* d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il est attendu que la formation couvrira toute une gamme de sujets, dont :

- Compréhension des obligations des employeurs à fournir des accommodements à l'emploi
- Façon de déceler et d'éliminer les obstacles en milieu de travail
- Comment rehausser l'intervention d'urgence en milieu de travail par l'entremise d'information au sujet des interventions d'urgence et d'assistance personnalisées, au besoin.
- Façon de réviser les plans de travail individuels et d'élaborer des outils et modèles pour l'élimination des obstacles dans le processus de recrutement.

### **6.2 Processus de recrutement et d'évaluation**

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, nous entreprendrons les mesures suivantes pour signaler au public et au personnel que, sur demande, Gay Lea Foods Co-operative fournira des accommodements aux personnes atteintes d'un handicap pendant les processus de recrutement et d'évaluation, et également une fois que les personnes sont embauchées :

- Parler aux employés et au grand public de la disponibilité des accommodements pendant le processus de recrutement pour les postulants atteints d'un handicap.
- Indiquer aux postulants choisis dans le cadre du processus d'évaluation/de sélection que des accommodements sont offerts.
- Mentionner aux postulants retenus, en leur formulant une offre d'emploi, les politiques d'accommodements pour les employés atteints d'un handicap.

### **6.3 Rendre l'information accessible aux employés**

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Gay Lea Foods Co-operative entreprendra les mesures suivantes pour faire en sorte que les employés atteints d'un handicap puissent avoir accès à l'information en milieu de travail :

- Évaluer les besoins d'accessibilité à l'information des employés atteints d'un handicap.

- Fournir ou prendre des dispositions pour fournir des formats et supports de communication accessibles sur demande par un employé atteint d'un handicap si l'information est nécessaire pour que l'employé puisse d'acquiescer des tâches de son poste et si elle est généralement à la disposition des employés dans le milieu de travail.

#### **6.4 Renseigner le personnel au sujet des politiques appuyant les employés atteints d'un handicap**

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Gay Lea Foods Co-operative entreprendra les mesures suivantes pour renseigner le personnel au sujet des politiques appuyant les employés atteints d'un handicap :

- Veiller à ce que toutes les politiques pertinentes soient publiées sur le réseau intranet de Gay Lea Foods Co-operative (The Gateway).
- Nouveaux employés participant au programme d'orientation des nouveaux employés, où les politiques à l'appui des employés atteints d'un handicap font l'objet de discussion pendant le volet « Accessibilité » de la formation.

#### **6.5 Aider les employés atteints d'un handicap à revenir au travail**

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Gay Lea Foods Co-operative entreprendra les mesures suivantes pour élaborer et mettre en œuvre un processus de développement de plans d'accommodement individuels et de politiques de retour au travail pour les employés qui se sont absents à cause d'un handicap :

- Élaboration de politiques et de processus de travail pour les employés qui se sont absents du travail à cause d'un handicap et qui exigent des accommodements pour revenir au travail. Ce processus décrira les étapes que suivra Gay Lea Foods Co-operative pour faciliter le retour au travail et inclura un plan d'accommodement individuel documenté.
- Formation des superviseurs et directeurs au besoin.
- Communication à tous les employés des politiques et processus pertinents.

#### **6.6 Élaborer des plans d'accommodement pour les employés atteints d'un handicap**

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Gay Lea Foods Co-operative entreprendra les mesures suivantes pour élaborer et mettre en œuvre une politique pour l'élaboration de plans d'accommodement individuels documentés pour les employés atteints d'un handicap :

- Élaboration d'une ou de plusieurs politiques sur l'élaboration de plans d'accommodement individuels pour les employés atteints d'un handicap, tenant compte :
  - de la façon dont l'employé demandant les accommodements peut participer à l'élaboration du plan d'accommodement individuel;
  - du moyen par lequel l'employé est évalué individuellement;
  - des démarches entreprises pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé.
- Formation des superviseurs et directeurs au besoin.
- Communication à tous les employés des politiques et processus pertinents.

#### **6.7 Rendre la gestion du rendement, le développement professionnel et les changements d'emploi accessibles aux employés**

D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Gay Lea Foods Co-operative entreprendra les mesures suivantes pour tenir compte des besoins d'accessibilité des employés atteints d'un handicap et des plans d'accommodement individuels pendant le processus de gestion du rendement, en fournissant développement professionnel et avancement, ou en redéployant un employé :

- Le Plan de gestion du rendement et de développement (PGRD) de Gay Lea Foods Co-operative sera examiné et révisé pour englober les exigences NAI pour la gestion du rendement, le développement professionnel et le redéploiement.

## **7. Conclusion**

Gay Lea Foods Co-operative reconnaît que des démarches doivent être entreprises pour nous aider à éliminer complètement les obstacles. Ainsi, le plan pluriannuel présenté ci-dessus reflète notre engagement à nous impliquer dans des initiatives qui rendront la coopérative libre d'obstacles physiques, comportementaux et sociaux d'ici 2021.

**Décembre 2013**