

POLITIQUE D'EMPLOI

LAPHO – Politique en matière de réglementation sur les normes d'accessibilité intégrées

Application : Tous les employés en Ontario

Afin d'atteindre l'objectif du gouvernement de l'Ontario pour devenir une province offrant un accès sans obstacle au plus tard en 2025, GS1 Canada appuie l'intégration totale des personnes handicapées tel qu'énoncé dans :

- La Charte canadienne des droits et libertés;
- Le Code des droits de la personne de l'Ontario;
- La Loi de 2001 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO);
- Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

Le but de la politique sur la LAPHO est de développer, de mettre en œuvre et d'imposer les normes sur l'accessibilité relatives aux biens, aux services, aux locaux, à l'emploi, aux installations et aux établissements. La conformité à la LAPHO sera requise et s'effectuera par étapes avec une date d'achèvement au 1^{er} janvier 2025. L'étape suivante, Normes sur l'information et les communications et Normes d'emploi, comprend le lancement et la mise en œuvre de la **Politique sur la réglementation sur les normes d'accessibilité intégrées de GS1 Canada (IASR)**.

Cette politique et ce plan traitent des pratiques d'affaires et de la formation requises pour fournir une meilleure communication et des pratiques d'emploi aux personnes avec des handicaps.

Notre engagement

GS1 Canada s'engage à aider tous les employés, les clients, les intervenants et les abonnés de façon à respecter la dignité et l'indépendance des personnes avec des handicaps. Cela inclut de fournir du soutien accessible et équitable à toutes les personnes, y compris celles avec des handicaps. GS1 Canada identifiera, enlèvera et préviendra les obstacles liés à l'accessibilité qui pourraient empêcher l'entière participation des personnes handicapées dans le lieu de travail. Les obstacles sont les suivants :

- physiques;
- environnementaux;
- comportementaux; et
- relatifs aux défis en matière de communication et de technologie.

Format accessible

Cette politique et ce plan d'accessibilité pour l'emploi sont disponibles dans un format accessible sur demande.

Plan pluriannuel sur l'accessibilité

GS1 Canada a développé et suivra [le plan pluriannuel d'accessibilité](#) qui décrit notre stratégie pour prévenir et enlever les obstacles sur le lieu de travail en conformité avec le IASR. Le plan sera révisé et mis à jour tous les cinq ans.

Formation

GS1 Canada s'assurera que toutes les personnes pour lesquelles cette politique s'applique reçoivent une formation telle que requise selon la réglementation des normes d'accessibilité intégrées. De plus, la formation sera fournie aux employés de GS1 Canada dans le cadre de l'orientation des nouveaux employés, si nécessaire.

Le matériel de formation expliquera :

- L'objectif de la Loi de 2015 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario;
- L'information sur le Code des droits de la personne de l'Ontario;
- Les exigences de la réglementation des normes d'accessibilité intégrées;
- L'information sur les politiques, les procédures, et les lignes directrices relatives à la réglementation des normes d'accessibilité intégrées, y compris;
 - Normes relatives à l'information et aux communications
 - Norme d'emploi

Les employés seront formés sur les politiques, les pratiques et les procédures qui appuient l'entière participation des personnes avec des handicaps dans le lieu de travail.

GS1 Canada conservera les registres de formation fournis, y compris les dates et le nombre de participants qui ont pris part à la formation.

Normes sur l'information et les communications

1. Rétroactions

GS1 Canada continuera de veiller à ce que ses processus relatifs à la réception et à la réponse aux rétroactions soient accessibles aux personnes avec des handicaps en fournissant ou en prenant des arrangements pour mettre à disposition les formats accessibles et du soutien en matière de communication, et ce, sur demande.

GS1 Canada avisera le public de la disponibilité des formats accessibles et du soutien en matière de communication relativement aux processus de transmission des rétroactions au moyen d'un avis affiché sur le site Web de GS1 Canada.

2. Formats accessibles et soutien en matière des communications

Sur demande, GS1 Canada fournira ou prendra des arrangements pour mettre à disposition les formats accessibles et le soutien en matière de communication pour les personnes avec des handicaps en temps opportun tout en tenant compte des besoins d'accessibilité de chaque personne en raison du handicap et, le cas échéant, à un coût qui n'est pas plus élevé que le coût habituel imputé à d'autres personnes. GS1 Canada consultera la personne qui soumet la demande pour obtenir un format accessible ou du soutien en matière de communication lorsqu'elle détermine la pertinence d'obtenir un format accessible ou du soutien en matière de communication.

GS1 Canada continuera d'informer le public sur la disponibilité des formats accessibles et du soutien en matière de communication sur le site Web de GS1 Canada.

3. Procédures et plans en cas d'urgence ou informations sur la sécurité publique

GS1 Canada fournira des procédures et des plans en cas d'urgence, ainsi que des informations sur la sécurité publique dans un format accessible ou avec du soutien approprié en matière de communication, dès que possible, sur demande.

4. Sites Web et contenu Web accessibles

GS1 Canada s'assurera que son site Web, y compris le contenu Web, est conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 de niveau AA, excepté dans les situations où il n'est pas possible de respecter les exigences.

Normes d'emploi

GS1 Canada est fière d'avoir un personnel diversifié, travaillant dans un environnement de travail sécuritaire, inclusif et accessible. Les politiques et les pratiques de l'organisation visent à encourager la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, tout en assurant que le lieu de travail est exempt de discrimination et de harcèlement.

1. Recrutement

Dans notre processus de recrutement, GS1 Canada informera les employés et le public sur la disponibilité d'une mesure d'adaptation pour les candidats avec des handicaps.

2. Recrutement, évaluation et processus de sélection

GS1 Canada avisera les candidats, lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à une évaluation ou à un processus de sélection, que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement aux matériels et aux processus à être utilisés.

Si un candidat sélectionné demande une mesure d'adaptation relative au processus d'embauche, GS1 Canada consultera le candidat afin de fournir et de prendre des arrangements pour mettre à sa disposition une mesure d'adaptation convenable qui tient compte des besoins relatifs au handicap du candidat.

3. Avis pour les candidats retenus

Lors des offres d'emploi, GS1 Canada avisera les candidats retenus de nos politiques pour aider les employés avec des handicaps.

4. Informer les employés sur le soutien offert

Nous aviserons nos employés des politiques de GS1 Canada (et de toutes mises à jour où un changement a été apporté à ces politiques) pour aider les employés avec des handicaps, y compris nos politiques concernant la disponibilité des mesures d'adaptation tenant compte des besoins d'accessibilité d'un employé en raison d'un handicap. Cette information sera fournie aux nouveaux employés dès qu'ils commencent à travailler.

5. Formats accessibles et soutien en matière de communication pour les employés

Si un employé avec un handicap demande des informations sous un format accessible ou reçoit du soutien en matière de communication, GS1 Canada consultera l'employé afin de fournir ou de prendre des arrangements pour mettre à sa disposition les formats accessibles et du soutien en matière de communication, les informations que l'employé a besoin pour effectuer son travail, ainsi que les informations qui sont généralement disponibles aux autres employés.

Pour déterminer la pertinence d'un format accessible ou du soutien en matière de communication, GS1 Canada consultera l'employé qui soumet la demande.

6. Information sur le plan d'intervention en cas d'urgence dans le lieu de travail

GS1 Canada fournira des informations personnalisées relatives au plan d'intervention d'urgence aux employés avec des handicaps dans le cas où le handicap nécessiterait des informations personnalisées et GS1 Canada est au courant du besoin d'adaptation. GS1 Canada fournira les informations sur le plan d'intervention d'urgence en milieu de travail dès que le besoin d'adaptation est connu en raison du handicap d'un employé.

Dans le cas où un employé qui reçoit de l'information relative au plan d'intervention d'urgence requerrait de l'assistance, GS1 Canada assignera une personne pour lui apporter de l'aide et, avec le consentement de l'employé, GS1 Canada fournira l'information relative au plan d'intervention d'urgence à la personne d'assistance.

GS1 Canada révisé l'information relative au plan d'intervention d'urgence dans le milieu de travail, au minimum, lorsque :

- les besoins ou les plans généraux de mesure d'adaptation de l'employé sont révisés; ou
- GS1 Canada révisé les politiques générales relatives au plan d'intervention

7. Plans individuels d'adaptation par écrit

GS1 Canada développera et maintiendra un processus par écrit pour l'élaboration des plans individuels d'adaptation par écrit pour les employés avec des handicaps.

Si l'employé le demande, les informations concernant les formats accessibles et du soutien en matière de communication fournis seront également incluses dans les plans d'adaptation individuels. De plus, les plans contiendront les informations sur le plan d'évacuation personnalisé dans le lieu de travail (le cas échéant et conformément à la norme en matière d'informations sur un plan d'intervention d'urgence dans le lieu de travail). Les plans détermineront également d'autres mesures d'adaptation qui doivent être fournies.

8. Processus de retour au travail

GS1 Canada élaborera et maintiendra un processus écrit de retour au travail pour les employés qui ont été absents du travail en raison d'un handicap et qui nécessitent des mesures d'adaptation relatives à un handicap pour leur retour au travail.

Le processus de retour au travail décrira les étapes que GS1 Canada effectuera pour faciliter le retour au travail et inclura les mesures d'adaptation individuelles écrites.

9. Gestion du rendement, développement de carrière et avancement

GS1 Canada prendra en considération des besoins d'accessibilité des employés avec des handicaps ainsi que des plans individuels de mesures d'adaptation lorsqu'elle effectue la gestion du rendement ou offre un développement de carrière et un avancement aux employés.

Modifications à la présente politique ou à d'autres politiques

GS1 Canada s'engage à développer des politiques pour le service à la clientèle qui respectent et qui font la promotion de la dignité et de l'indépendance des personnes handicapées. Toutes les politiques et les procédures de GS1 Canada seront élaborées et mises à jour pour respecter et promouvoir un accès complet à nos services.