

PLAN D'EMPLOI

PLAN PLURIANNUEL SUR L'ACCESSIBILITE DE LA LAPHO DE GS1 CANADA

Eligible employees

1. Introduction et énoncé de l'engagement

En alignement avec l'objectif du gouvernement de l'Ontario pour devenir une province offrant un accès sans obstacle, et ce, 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 de la personne des droits de la personne;
- La Loi de 2001 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LPHO);
- et la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

GS1 Canada s'engage à fournir ses biens et services de façon à respecter la dignité et l'indépendance des personnes handicapées. Elle devrait veiller à ce que les personnes handicapées aient la même chance d'accéder à nos biens et services tout en leur permettant de profiter des mêmes services, à la même place et de façons similaires que les autres intervenants. GS1 Canada identifiera, enlèvera et préviendra les obstacles liés à l'accessibilité qui pourraient empêcher l'entière participation des personnes handicapées dans la communauté. Ceci inclut les obstacles :

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

GS1 Canada respectera ses obligations en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (la « LAPHO » ou la « Loi ») et le règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (le « IASR») qui s'y rattache. En s'appuyant sur la politique d'accessibilité de GS1 Canada, GS1 Canada traitera toutes les personnes de façon à ce qu'elles puissent conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. GS1 Canada répondra aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées dans les délais impartis, en prévenant et en éliminant les obstacles relatifs à l'accessibilité.

La conformité à la LAPHO et au IASR est requise par étapes, avec une date d'accomplissement au 1^{er} janvier 2025. Dans le cadre de l'engagement de GS1 Canada à respecter les obligations en vertu de la Loi, GS1 Canada a développé un

plan pluriannuel qui décrit notre stratégie pour prévenir et éliminer les obstacles et respecter ses exigences en vertu de la LAPHO.

Le plan pluriannuel sur l'accessibilité de GS1 Canada sera révisé et mis à jour par GS1 Canada au moins une fois toutes les (5) ans, et tel que requis.

2. Établissement des plans et des politiques en matière d'accessibilité

Au plus tard le 1er janvier 2014, GS1 Canada :

- Développe, met en œuvre et maintient une politique d'entreprise ou des politiques régissant la façon dont l'organisation mettra en place l'accessibilité;
- Établit, met en œuvre et maintient un plan pluriannuel sur l'accessibilité;
- Inclut un énoncé d'engagement dans le plan pluriannuel d'accessibilité pour répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées dans les délais impartis; et
- Rend public la politique d'entreprise et le plan pluriannuel sur l'accessibilité, sur le site Web de GS1 Canada et accessible dans des formats substitués selon la demande.

3. Formation

Au plus tard le 1er janvier 2015, GS1 Canada :

- Offre une formation sur les exigences du IASR et sur les obligations relatives aux handicaps en vertu de la législation des droits de la personne de l'Ontario ainsi que des dispositions législatives semblables partout au pays, aux individus suivants : les employés, les entrepreneurs, les consultants et tous les autres qui pourraient agir au nom de GS1 Canada dans le cadre des activités avec le public ou toute autre tierce partie. La formation sera également offerte aux personnes qui ont participé au développement des politiques de GS1 Canada; et
- Maintient le registre des dates quand la formation a été complétée et les individus qui ont complété la formation.

4. Normes en matière d'information et de communications

A. Sites Web et contenu Web accessibles

Au plus tard le 1er janvier 2014, GS1 Canada :

- Fera en sorte que le nouveau site Web de GS1 Canada et le nouveau contenu de ces types de sites Web soient conformes au niveau A du

guide d'accès au contenu Web du World Wide Web Consortium (WCAG) 2.0.

Au plus tard le 1er janvier 2021, GS1 Canada :

- Fera en sorte que le site Web et le contenu du site Web de GS1 Canada soient conformes avec le niveau AA du WCAG 2.0, sauf les exceptions établies dans le IASR.

B. Commentaires, formats substitués et soutien en matière de communication

Au plus tard le 1er janvier 2015, GS1 Canada :

- Publie un énoncé sur son site Web sur la disponibilité des formats substitués et du soutien en matière de communication et, selon la demande, fournit et met en place des formats substitués dans les délais impartis; et
- Veille à ce que les processus de réception et de réponse des rétroactions soient accessibles aux personnes handicapées en fournissant et en mettant en place des formats substitués et du soutien en matière de communication, selon la demande.

5. Normes en matière d'emploi

A. Recrutement

Au plus tard le 1er janvier 2016, GS1 Canada :

- Précisera sur le site Web et sur les offres d'emploi de GS1 Canada, que les accommodations sont disponibles pour les candidats avec des handicaps;
- Informera les candidats sélectionnés qui participent à un processus d'évaluation ou de sélection que les accommodations sont disponibles durant le processus de recrutement, sur demande, par rapport aux matériels et aux processus qui doivent être utilisés;
- Sur demande, consultera le candidat et arrangera une accommodation appropriée; et
- Notifiera le candidat choisi, au moment de l'offre, des politiques sur l'accommodation des collègues avec des personnes handicapées.

B. Informer les employés sur le soutien

Au plus tard le 1er janvier 2016, GS1 Canada :

- Informera les employés et les nouveaux employés (aussitôt que possible) des politiques de GS1 Canada pour offrir du soutien aux

employés avec des handicaps et tenir les employés informés sur les changements apportés à ces politiques; et

- À la demande d'un employé ayant un handicap, et en consultant l'employé, GS1 fournira des formats substitués appropriés et du soutien en matière de communication en ce qui a trait à l'information dont l'employé a besoin pour effectuer son travail ainsi que l'information qui est généralement disponible à tous les employés.

C. Information sur un plan d'urgence sur les lieux de travail

Au plus tard le 1er janvier 2012, GS1 Canada :

- Fournira de l'information personnalisée pour un plan d'urgence sur les lieux de travail aux employés avec un handicap, si une accommodation est nécessaire et l'employé a informé GS1 Canada du handicap et du besoin d'accommodation.

D. Plans d'accommodation individuels et documentés/ Processus relatif au retour au travail

Au plus tard le 1er janvier 2016, GS1 Canada :

- Développera un processus par écrit pour le développement des plans d'accommodation individuels; et
- Élaborera un document sur le processus relatif au retour au travail pour les employés qui ont été absents en raison d'une invalidité; le processus devrait décrire les mesures que GS1 Canada prendra pour faciliter le retour au travail de l'employé et utiliser le plan d'accommodation individuel comme faisant partie du processus.

E. Gestion de la performance, développement de la carrière et redéploiement

Au plus tard le 1er janvier 2016, GS1 Canada :

- Prendra en considération les besoins en matière d'accessibilité des employés avec des handicaps et les plans d'accommodation individuels lorsque les processus de gestion de la performance de GS1 Canada sont utilisés tout en considérant le développement de la carrière et les possibilités d'avancement et le redéploiement des employés avec des handicaps.