

AODA – Plan d’accessibilité pluriannuel pour le règlement des normes d’accessibilité intégrée (RNAI)

Intention

Ce plan d’approche pour la période de temps 2015-2020 décrit clairement les politiques et les actions que Securitas Canada mettra en place pour améliorer les opportunités d’emploi pour les personnes handicapées en accord avec les exigences communiquées par le Règlement 191/11 de l’Ontario concernant les normes d’accessibilité intégrées.

Déclaration d’engagement

Securitas Canada croit à l’égalité des opportunités et est engagée à offrir un environnement sans obstacle qui permet à tous de maintenir leur indépendance et leur dignité. En tant qu’organisation, nous respectons et maintenons les exigences imposées par Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario et ses règlements associés. Nous nous efforçons de répondre aux besoins des individus handicapés d’une manière opportune et efficace.

Plan

Exigences générales

Établissement des politiques d’accessibilité

Obstacles actuels :	<ul style="list-style-type: none">• Veiller à ce que toutes les politiques puissent être créées dans un format accessible pour tous.
Plan pour rencontrer les exigences :	<ul style="list-style-type: none">• Plan en cours pour veiller à ce que toutes les politiques soient actualisées comme demandé.
Obstacles potentiels dans le futur :	<ul style="list-style-type: none">• Veiller à ce que l’entreprise s’efforce de fournir le document dans différents formats si quelqu’un le demande.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives

Formation sur RNAI et le Code des droits de la personne

Obstacles actuels :

- Veiller à ce que la formation soit complète et disponible dans un format accessible pour tous (LMS/copie papier/configuration de la salle de classe).

Plan pour rencontrer les exigences :

- En cours.

Obstacles potentiels dans le futur :

- Veiller à ce que les besoins de tous soient satisfaits lorsque portés à l'attention de l'entreprise.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives

Information et communications, processus de rétroaction standard

Obstacles actuels :

- Veiller à ce que tous ceux qui souhaitent fournir des commentaires soient en mesure de le faire selon une variété de méthodes.

Plan pour rencontrer les exigences :

- En cours, taillé aux besoins de chacun des individus.

Obstacles potentiels dans le futur :

- Être en mesure de procurer des méthodes variées pour que chaque individu puisse offrir ses commentaires.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives

Formats et supports de communication accessibles

Obstacles actuels :

- Mise à jour du site Internet actuel pour qu'il soit conforme aux normes du WCAG 2.0 et veiller à ce que d'autres tailles de polices d'écriture puissent être fournies à ceux qui en ont besoin pour trouver/lire plus facilement les informations.

Plan pour rencontrer les exigences :

- Les améliorations sont présentement en cours pour que l'entreprise soit conforme d'ici 2021.

Obstacles potentiels dans le futur :

- Suivre les changements technologiques, veiller à ce que tous les documents et supports de communication soient maintenus à jour en ce sens.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives/IT

Procédures d'urgence, plans et informations sur la sécurité publique

Obstacles actuels :

- Affectation d'un employé à un visiteur pour en prendre soin en cas d'urgence.
- Personne handicapée en fauteuil roulant n'étant pas en mesure de descendre par l'ascenseur en cas d'urgence au bureau principal.

Plan pour rencontrer les exigences :

- En cours. Recherche d'alternatives pour réunions si la structure de l'édifice pose problème.
- Incorporer un plan de secours au plan actuel de réponse en cas d'urgence de l'entreprise.

Obstacles potentiels dans le futur : • Inconnu.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives/IT

Accessibilité des sites Internet et de leur contenu

Obstacles actuels : • Mise à jour du site Internet actuel pour qu'il soit conforme avec les normes du WCAG 2.0 et veiller à ce que d'autres tailles de polices d'écriture puissent être fournies à ceux qui en ont besoin pour trouver/lire plus facilement les informations.

Plan pour rencontrer les exigences : • Les améliorations sont présentement en cours pour que l'entreprise soit conforme d'ici 2021.

Obstacles potentiels dans le futur : • Suivre les changements technologiques, veiller à ce que tous les documents et supports de communication soient maintenus à jour en ce sens.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives/IT

Normes d'emploi

Processus de recrutement, d'évaluation et de sélection

Obstacles actuels : • Ne pas connaître les accommodations requises par un candidat .

Plan pour rencontrer les exigences :

- Assurer que la formation est offerte aux employés pour qu'ils soient en mesure d'identifier/de se renseigner auprès d'autres employés si une assistance est requise.

Obstacles potentiels dans le futur :

- Rendre l'emplacement du bureau le plus accessible possible.
- Pour celui qui postule pour un poste, être en mesure de le faire efficacement via le site Internet.

Informar les employés des supports disponibles

Obstacles actuels :

- Ne pas connaître les supports requis par les candidats.

Plan pour rencontrer les exigences :

- Assurer que la formation est offerte aux employés pour qu'ils soient en mesure d'identifier/de se renseigner auprès d'autres employés si une assistance est requise.

Obstacles potentiels dans le futur :

- Incertain. Dépendra des besoins individuels de ceux qui font une demande et si celle-ci est réalisable.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives et tous les autres niveaux de gestion de l'entreprise

Formats accessibles et supports de communications pour les employés

Obstacles actuels :

- Mise à jour du site Internet actuel pour qu'il soit conforme avec les normes du WCAG 2.0 et veiller à ce que d'autres tailles de polices d'écriture puissent être fournies à ceux qui en ont besoin pour trouver/lire plus facilement les informations

Plan pour rencontrer les exigences :

- Les améliorations sont présentement en cours pour que l'entreprise soit conforme d'ici 2021.

Obstacles potentiels dans le futur :

- Suivre les changements technologiques, veiller à ce que tous les documents et supports de communication soient maintenus à jour en ce sens

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives/IT

Informations de réponse d'urgence en milieu de travail

Obstacles actuels :

- Les rendre disponibles pour les malvoyants.

Plan pour rencontrer les exigences :

- En cours.

Obstacles potentiels dans le futur :

- Assurer que les membres du comité mixte de santé et sécurité révisent le plan avec tous les employés.

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives et tous les autres niveaux de gestion de l'entreprise

Plans d'accommodements individuels documentés

- Obstacles actuels :**
- Nous ne sommes actuellement pas au courant d'exigences de la sorte. S'il y en a, toutes les mesures raisonnables seront prises pour les combler.
- Plan pour rencontrer les exigences :**
-
- Obstacles potentiels dans le futur :**
-

Processus de retour au travail

- Obstacles actuels :**
- Tous les employés ne peuvent pas être accommodés sur tous les sites des clients
- Plan pour rencontrer les exigences :**
- La compagnie va travailler avec les employés cas par cas.
- Obstacles potentiels dans le futur :**
- Chaque situation sera revue cas par cas.

Processus de gestion de la performance

- | | |
|---|---|
| Obstacles actuels : | <ul style="list-style-type: none">• Aucun obstacle connu à ce jour. |
| Plan pour rencontrer les exigences : | <ul style="list-style-type: none">• La compagnie va travailler avec les employés cas par cas. |
| Obstacles potentiels dans le futur : | <ul style="list-style-type: none">• Chaque situation sera revue cas par cas. |

Processus de retour au travail

- | | |
|---|--|
| Obstacles actuels : | <ul style="list-style-type: none">• Offrir différentes méthodes de formation à tous les employés. |
| Plan pour rencontrer les exigences : | <ul style="list-style-type: none">• En cours. |
| Obstacles potentiels dans le futur : | <ul style="list-style-type: none">• Ne pas être avisé par les employés de leurs besoins uniques individuels. Cela sera étudié cas par cas. |

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives

Redéploiement

- Obstacles actuels :**
- Aucun à ce jour.
- Plan pour rencontrer les exigences :**
- Chaque cas sera adressé individuellement.
- Obstacles potentiels dans le futur :**
-

Disponibilité des informations sur l'équipement d'accessibilité

- Obstacles actuels :**
- Inconnu.
- Plan pour rencontrer les exigences :**
-
- Obstacles potentiels dans le futur :**
-

Équipement d'accessibilité ne fonctionnant pas

Obstacles actuels : • Inconnu.

Plan pour rencontrer les exigences : •

Obstacles potentiels dans le futur : •

Formation d'accessibilité

Obstacles actuels : • Être en mesure d'offrir la formation et les documents dans différents formats.

Plan pour rencontrer les exigences : • 31 décembre 2017.

Obstacles potentiels dans le futur : • Ne pas être mis au courant des accommodations requises par les personnes les nécessitant.

Préparation aux situations d'urgence et politiques d'intervention

- Obstacles actuels :**
- Ne pas connaître les besoins des autres.
- Plan pour rencontrer les exigences :**
- Cette question sera abordée cas par cas pour assurer que les différents formats du plan d'intervention d'urgence seront disponibles sur demande.
- Obstacles potentiels dans le futur :**
- Vont être adressés cas par cas.

Tarifs pour les personnes de soutien

- Obstacles actuels :**
- Inconnu.
- Plan pour rencontrer les exigences :**
-
- Obstacles potentiels dans le futur :**
-

Plans d'accessibilité

- Obstacles actuels :**
- Les rendre disponibles dans différents formats/grandeurs.
- Plan pour rencontrer les exigences :**
- Affichage dans tous les lieux.
 - Toutes les mesures raisonnablement requises par la compagnie seront prises en charge pour aider chaque personne

handicapée, cas par cas.

Obstacles potentiels dans le futur : •

Autorité responsable : Ressources humaines corporatives

Ce document a été originalement créé le 29 juin 2015. Ce document a été révisé le 18 avril 2016 et doit être révisé et mis à jour pour le 1er mai 2017.