

ACCESSIBILITÉ

AMJ Campbell est fermement dédié à la promotion de l'accès et de la participation équitables pour les personnes en situation de handicap. Notre entreprise s'engage à traiter les personnes handicapées d'une manière qui respecte leur dignité et leur indépendance, et nous croyons fermement en la création d'un environnement inclusif. Nous nous engageons à relever les défis liés aux barrières à l'accessibilité et à répondre aux besoins de tous les individus. Pour ce faire, nous nous engageons à respecter les lignes directrices établies par la Loi canadienne sur l'accessibilité (la Loi).

POLITIQUE

AMJ Campbell s'engage à garantir un accès égal à tous les aspects de notre organisation pour les personnes handicapées et à satisfaire aux exigences de la Partie 3 de la Loi. Pour atteindre cet objectif, nous mettrons en œuvre les mesures suivantes :

- La formation d'un comité sur l'accessibilité,
- Le développement d'un plan d'accessibilité, et
- La mise en place d'un mécanisme de rétroaction complet.

AMJ Campbell s'engage également à :

- Un examen complet de tous les programmes, services et nouvelles initiatives, afin de garantir qu'ils sont pleinement accessibles à tous les individus ; et
- Garantir une communication efficace avec les personnes handicapées en fournissant des informations accessibles et un soutien en communication adapté aux besoins et aux circonstances uniques de chaque individu.

En tant qu'organisation du secteur privé comptant de 10 à 99 employés, AMJ Campbell veillera à ce que ce plan d'accessibilité soit publié au plus tard le 1er juin 2024. Par la suite, AMJ Campbell publiera et mettra à jour cette politique tous les trois ans.

Sur demande, AMJ Campbell fournira cette politique en formats alternatifs, à l'exception des formats braille et audio, dans un délai de 20 jours suivant la demande. Une demande pour cette politique en braille ou en format audio doit être satisfaite dans un délai de 45 jours suivant la demande.

Comité sur l'accessibilité

AMJ Campbell reconnaît l'importance de veiller à ce que les comités sur l'accessibilité représentent la diversité des Canadiens, y compris les personnes handicapées et les représentants autochtones, comme indiqué dans la Loi.

- Dans la mesure du possible :
 - au moins 50 % des membres du comité seront composés de personnes handicapées ou
 - organisations de services aux personnes handicapées.

- les membres peuvent également inclure des individus de l'intérieur et de l'extérieur de l'organisation afin de fournir une gamme de perspectives et d'expertise.

Plan d'accessibilité

La mise en œuvre du plan d'accessibilité d'AMJ Campbell suivra les principes directeurs suivants :

- Chaque individu doit être traité avec dignité, respect et égalité.
- Chaque individu doit avoir la même opportunité de mener la vie qu'il désire et dont il est capable.
- Chaque individu doit pouvoir participer pleinement et équitablement à l'entreprise.
- Chaque individu doit avoir des choix significatifs et la liberté de prendre ses propres décisions, avec le soutien approprié si nécessaire.
- Toutes les politiques doivent prendre en compte et traiter les diverses barrières et formes de discrimination existantes.
- Les personnes handicapées doivent être activement impliquées dans le développement et la conception des politiques, programmes, services et structures.
- Des normes et des règlements en matière d'accessibilité doivent être créés pour atteindre le plus haut niveau d'accessibilité pour tous les individus.

Pour respecter son engagement en matière d'accessibilité, AMJ Campbell entreprendra les actions suivantes :

1. **Préparer et publier des plans d'accessibilité** : L'entreprise et le comité sur l'accessibilité créeront des plans d'accessibilité qui identifieront, élimineront et empêcheront les barrières dans nos politiques, programmes, pratiques et services, en donnant la priorité aux domaines les plus critiques. Ces plans seront mis à jour tous les trois ans ou au besoin, et les personnes handicapées seront consultées lors de la création et de la mise à jour de ces plans. Ce plan couvrira également les domaines clés de l'accessibilité, de l'emploi, de l'environnement bâti, de la technologie, des services et de la culture.
2. **Mise en place d'un processus de rétroaction** : L'entreprise mettra en place un mécanisme pour recevoir et traiter les commentaires sur l'accessibilité afin de s'assurer que les personnes handicapées puissent exprimer leurs préoccupations ou suggestions.
3. **Préparer et publier des rapports d'avancement** : L'entreprise préparera et publiera régulièrement des rapports d'avancement décrivant les actions entreprises pour mettre en œuvre leurs plans d'accessibilité. Ces rapports incluront des informations sur les commentaires reçus et la manière dont ils ont été pris en compte. Les personnes handicapées seront également consultées lors de la préparation de ces rapports.

Le Commissaire à l'accessibilité doit être informé dans les 48 heures suivant la publication de ces plans, processus et rapports.

Emploi

AMJ Campbell reconnaît que les personnes handicapées représentent une partie importante de la main-d'œuvre canadienne. Pour soutenir cela, AMJ Campbell s'engage à améliorer le recrutement, la

rétenition et la promotion des employés handicapés. Les initiatives suivantes ont été identifiées pour créer un lieu de travail inclusif et accueillant pour les chercheurs d'emploi handicapés.

Objectif	Action à court terme	Action à moyen terme	Action à long terme
Analyser et comparer les taux d'embauche, de promotion et de rétenition des employés handicapés.	<ul style="list-style-type: none"> Continuer l'analyse trimestrielle des données sur l'équité en matière d'emploi de notre main-d'œuvre pour identifier les groupes professionnels sous-représentés. 		
Améliorer les opportunités pour les employés et les candidats handicapés.	<ul style="list-style-type: none"> Clarifier les options de dotation pour traiter la sous-représentation Étendre la diffusion à tous les gestionnaires d'embauche et employés. 	<ul style="list-style-type: none"> Établir un recruteur dédié pour les personnes handicapées. Organiser des événements de recrutement ciblés pour les personnes handicapées. Collaborer avec les établissements postsecondaires, les communautés et les agences d'emploi pour les personnes handicapées. 	
Prendre en compte les considérations d'accessibilité lors du processus d'intégration	<ul style="list-style-type: none"> Couvrir l'obligation d'accommodement et le processus d'accommodement pour les nouveaux employés lors de l'intégration (droits et obligations). 	<ul style="list-style-type: none"> Créer un processus pour vérifier avec les nouveaux employés qui se sont identifiés comme ayant un handicap à 1, 3 et 6 mois après l'embauche pour s'assurer que leurs besoins sont satisfaits. Les gestionnaires seront informés si des outils supplémentaires sont nécessaires. 	

Environnement bâti

AMJ Campbell s'efforce de rendre ses lieux de travail sans barrières pour la pleine participation des employés handicapés. L'organisation veillera à ce que tous les bâtiments respectent les codes et normes d'accessibilité. Récemment, de nouvelles barrières ont été identifiées lors des consultations pour le Plan d'accessibilité, qui se terminera bientôt après cinq ans de suppression des barrières et de conformité.

Objectif	Action à court terme	Action à moyen terme	Action à long terme
Mettre à jour les politiques de stationnement.		<ul style="list-style-type: none"> Examiner les politiques pour répondre aux obligations envers les employés et les visiteurs. 	

Objectif	Action à court terme	Action à moyen terme	Action à long terme
Explorer la possibilité de portes plus larges pour les dispositifs de mobilité.		<ul style="list-style-type: none"> Étudier la taille des portes pour les fauteuils roulants de grande taille. 	
Mettre à jour l'extérieur du bâtiment de bureau pour répondre aux normes d'accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les zones nécessitant des améliorations, en veillant à consulter les personnes handicapées 		
Mobilier et disposition	<ul style="list-style-type: none"> Disposer le mobilier pour permettre la manœuvrabilité des fauteuils roulants 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des bureaux et des chaises ajustables 	

Culture, éducation et sensibilisation

AMJ Campbell reconnaît l'importance d'une culture de travail positive et son impact sur la performance des employés, la satisfaction au travail et l'engagement. L'entreprise s'engage à créer un environnement de travail sain et équitable où les employés sont valorisés et ont accès à des opportunités d'emploi équitables, et à établir un espace sûr où les employés peuvent s'exprimer librement et défendre leurs intérêts. Pour favoriser un lieu de travail inclusif et accessible, l'entreprise se concentrera sur la sensibilisation et les barrières attitudinales par les actions suivantes :

Objectif	Action à court terme	Action à moyen terme	Action à long terme
Assurer que tous les employés possèdent les connaissances et les outils en matière d'accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> Développer un site sur l'accessibilité Publier des politiques et des procédures Étendre la boîte à outils des gestionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> Fournir une "bibliothèque" d'outils 	
Renforcer la compréhension de l'accessibilité, de l'empathie et du respect envers les employés handicapés	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer les programmes pour la Semaine nationale de sensibilisation à l'accessibilité Éduquer sur les handicaps invisibles 	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer trimestriellement sur les questions d'accessibilité Lancer un réseau d'employés pour les personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter la communication sur les handicaps cognitifs
Assurer l'accessibilité des événements et des réunions	<ul style="list-style-type: none"> Préparer des lignes directrices pour des événements/réunions accessibles 		
Piloter des "ambassadeurs de l'accessibilité"	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer et développer des options pour les ambassadeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Mesurer l'impact des ambassadeurs 	

Technologies

Rendre les technologies de l'information et de la communication accessibles est crucial pour permettre à chacun d'interagir efficacement avec la technologie. Pour y parvenir, nous devons garantir l'accessibilité pour les utilisateurs handicapés, blessés ou ayant des besoins ergonomiques. Cela permettra une participation et des contributions égales pour remplir la mission de l'organisation. Les initiatives suivantes sont proposées pour y parvenir chez AMJ Campbell :

Objectif	Action à court terme	Action à moyen terme	Action à long terme
Assurer que les nouveaux systèmes respectent les normes d'accessibilité et de sécurité. Intégrer l'accessibilité dans le processus de révision.			<ul style="list-style-type: none"> ● Former les techniciens à l'accessibilité, aux aménagements de travail et à la technologie adaptée, ● Fournir un support pratique et des évaluations d'accessibilité pour les applications et sites web. ● Proposer des camps d'entraînement sur l'accessibilité pour les développeurs d'applications.
Rendre les logiciels accessibles		<ul style="list-style-type: none"> ● Assurer que tous les logiciels soient conformes à la norme WCAG 2.0 et compatibles avec les technologies d'assistance. 	
Mettre à jour les logiciels existants pour l'accessibilité.		<ul style="list-style-type: none"> ● Prendre en compte les lacunes en matière d'accessibilité dans les technologies actuelles destinées aux utilisateurs lors de la priorisation des mises à jour ou remplacements de logiciels. 	
Créer des normes de conception à l'échelle de l'entreprise qui priorisent l'accessibilité et l'incorporent dans les systèmes de conception UI/UX.			<ul style="list-style-type: none"> ● Établir des normes et des systèmes de conception UI/UX accessibles pour une utilisation à l'échelle de l'entreprise.

Communication

Une communication claire et directe profite à tous les publics, et pour y parvenir, il est important de considérer que les gens communiquent de différentes manières, telles que la parole, l'écriture, la langue des signes et les images. Pour supprimer les barrières de communication et créer un environnement plus inclusif, les initiatives suivantes ont été identifiées :

Objectif	Action à court terme	Action à moyen terme	Action à long terme
Utiliser un langage clair dans les communications.		<ul style="list-style-type: none"> ● Lancer une campagne de sensibilisation au langage clair. 	
Rendre toutes les communications accessibles par défaut, tant internes qu'externes.	<ul style="list-style-type: none"> ● Inclure la création de documents accessibles dans le processus d'intégration et améliorer les modèles pour les notes de briefing, les présentations, les ordres du jour et autres documents. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Promouvoir les pratiques de communication conformes à la norme WCAG 2.0 et fournir une formation et un soutien pour la création de contenu accessible. ● Former les employés actuels et fournir des outils et des conseils pour créer des documents internes et externes accessibles. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rendre les sites intranet et internet accessibles pour toutes les informations publiées.
Sites intranet et internet accessibles.			

Services

AMJ Campbell s'engage à garantir une passation de marchés sans barrières en identifiant et en supprimant les barrières d'accessibilité dans les exigences de passation de marchés. Pour garantir des produits et services inclusifs et accessibles, les critères d'accessibilité doivent être inclus dans les exigences de passation de marchés, et les livrables doivent incorporer des caractéristiques d'accessibilité.

Objectif	Action à court terme	Action à moyen terme	Action à long terme
Prendre en compte les besoins d'accessibilité dès le début des processus de passation de marchés.	<ul style="list-style-type: none"> ● Mandater une formation sur l'accessibilité pour les agents de passation de marchés. ● Promouvoir la sensibilisation et fournir des ressources pour une passation de marchés accessible. 		
Assurer l'accessibilité de la sélection et de l'achat de biens et de services	<ul style="list-style-type: none"> ● Consulter les employés handicapés avant de choisir du mobilier de passation de marchés pour les espaces communs. 		

Mécanisme de rétroaction

AMJ Campbell vise à créer un lieu de travail sans barrières pour tous les employés en mettant en œuvre le plan développé par l'entreprise et le comité sur l'accessibilité sous la direction de cette politique et de la Loi.

Tout employé ayant des préoccupations ou des demandes concernant l'accessibilité doit contacter [Akua Yeboah/Responsable des ressources humaines par [téléphone ou email] [647-313-3266 ayeboah@amjcampbell.com]].

Les demandes d'accommodement en matière d'accessibilité seront discutées entre AMJ Campbell et le comité sur l'accessibilité. Selon l'issue de la discussion, le plan d'accessibilité sera mis à jour en conséquence, et les changements seront communiqués à tous les employés via [publication intranet, email, communication sur le tableau d'affichage].

Exigences de planification et de rapport

En tant qu'organisation réglementée par le gouvernement fédéral comptant 10 employés ou plus, AMJ Campbell sera tenu de commencer un cycle de planification et de rapport en préparant et en publiant un plan d'accessibilité initial au plus tard le 1er juin 2023.

Ce cycle de planification et de rapport durera trois années civiles, avec le calendrier suivant :

- Année 1 : publication du plan d'accessibilité initial
- Années 2 et 3 : Rapports d'avancement

AMJ Campbell devra commencer un nouveau cycle de publication et de rapport à la fin du premier cycle. Ce cycle suivant commencera par un plan d'accessibilité mis à jour, suivi de deux rapports d'avancement.

AMJ Campbell continuera ces cycles de planification et de rapport tant que le nombre moyen d'employés ne tombera pas en dessous de 10 au cours de l'une des années suivantes du cycle de planification et de rapport.

Formation

AMJ Campbell s'engage à fournir régulièrement des formations et des éducations sur l'accessibilité à tous les employés, en veillant à ce que la formation soit accessible à tous et que les employés disposent des outils nécessaires pour devenir confiants en matière d'accessibilité.

Les initiatives comprennent :

- Fournir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, l'accessibilité, les barrières et l'inclusion à tous les gestionnaires, superviseurs, chefs d'équipe, dirigeants et professionnels des ressources humaines,
- Éduquer et fournir un soutien aux gestionnaires sur les évaluations de performance des employés,
- Fournir une formation à tous les employés pour améliorer l'environnement de travail pour les individus ayant un handicap visible.

Examen de la politique et des plans

La politique en matière d'accessibilité et tous les plans d'accessibilité associés doivent être examinés tous les trois ans, ou lorsque AMJ Campbell et le comité sur l'accessibilité le jugent nécessaire.

Publication

Notre engagement en matière d'accessibilité sera publié et disponible sur www.amjcampbell.com