



SMUCKER FOODS OF CANADA



POLITIQUE D'ACCESSIBILITÉ - CANADA

CONFORMITÉ	Numéro de la politique :	COMC001
	Parrainage :	A. Calabretta
	Révision numéro :	0
	Date d'entrée en vigueur :	1^{er} janvier 2019



But

Smucker Foods of Canada Corp. (“Smucker”, “la compagnie” ou “nous”) est déterminée à traiter tous les gens de façon à leur permettre de maintenir leur dignité et leur indépendance. Nous respecterons notre engagement en identifiant, en empêchant et en éliminant les obstacles à l’accessibilité le plus rapidement possible; en incorporant les principes d’intégration et d’égalité des chances et en respectant les exigences sur l’accessibilité selon la loi sur l’accessibilité des personnes handicapées de l’Ontario et autres lois sur l’accessibilité applicables.

Portée

Cette politique s’applique à tous les employés Smucker travaillant au Canada, incluant les employés horaires et salariés; ainsi que les travailleurs occasionnels (consultants, contracteurs indépendants, etc.) travaillant en Ontario; et ceux qui offrent un service en Ontario peu importe leur localisation, comme les bénévoles et tierces parties interagissant avec le public de la part de Smucker en Ontario.¹

Plan d’accessibilité

La compagnie a mis au point et continuera de maintenir un plan d’accessibilité pluriannuel précisant sa stratégie pour empêcher et éliminer les obstacles du lieu de travail et améliorer les opportunités pour les personnes handicapées.

Ce plan d’accessibilité pluriannuel sera révisé et mis à jour au moins une fois tous les cinq ans et sera téléchargé sur le site Web de la compagnie. La compagnie fournira sur demande une copie du plan d’accessibilité dans un format accessible.

Offre de biens et services aux clients handicapés

Nous visons l’excellence dans notre service aux clients incluant les gens handicapés. Nos politiques accessibles de service à la clientèle reposent sur les principes d’indépendance, de dignité, d’intégration et d’égalité des opportunités pour les gens handicapés.

Kiosques libre-service

La compagnie gardera l’accessibilité en tête lors de la conception, l’acquisition ou l’offre de kiosques libre-service visant à mieux servir les gens handicapés.

¹ La Compagnie opère dans différentes villes et provinces de sorte que ses politiques d’emploi pourraient être sujettes à différentes lois et réglementations. Si les lois provinciales, municipales ou fédérales diffèrent de ce qui est décrit dans cette politique, la Compagnie se soumettra à de telles lois. En outre, les termes décrits dans cette politique s’apparentent aux conditions d’emploi établies dans toute convention collective que ce soit, mais ne les remplacent pas, ne les modifient pas et ne les complètent pas. Dans l’éventualité d’un conflit entre les termes de cette politique et d’une convention collective applicable, la convention collective s’appliquera, à moins d’avis contraire selon la loi.



Formation des employés

Smucker s'assurera que la formation est donnée selon les exigences des normes d'accessibilité et selon le code des droits de la personne puisqu'il s'applique aux personnes handicapées, à :

- tous ses employés et bénévoles
- toutes les autres personnes offrant des biens et services de la part de la compagnie

La formation comprendra :

- Le but de la loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et les exigences des standards du service à la clientèle
- Comment interagir et communiquer avec les personnes handicapées d'une manière qui tient compte de leur handicap
- Comment interagir avec les personnes handicapées ayant besoin de l'aide d'un animal d'assistance ou d'une personne de soutien ou utilisant un appareil fonctionnel
- Les politiques et procédures de la compagnie relativement au recrutement, à l'adaptation au travail et au processus de retour au travail.

Les nouveaux employés seront formés durant les deux (2) premiers mois après le début de l'emploi chez Smucker et la compagnie conservera une copie de la formation qu'elle a donnée.

Standards relatifs à l'information et aux communications

Smucker est déterminée à rendre accessible son information et ses communications aux personnes handicapées.

Formats accessibles et modes de soutien en communication

La compagnie fournira ou organisera l'octroi sur demande de formats accessibles et des modes de soutien en communication aux personnes handicapées en temps opportun et tiendra compte des besoins en accessibilité de la personne. Nous rencontrerons la personne faisant la demande afin de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'un mode de soutien de communication.

Nous aviserons le public relativement à la disponibilité des formats accessibles et des modes de soutien en communication. Nous organiserons sur demande un format de communication accessible pour recevoir et répondre à la rétroaction des clients/employés.

Sites Web accessibles et contenu Web

Smucker s'assurera que ses sites Web, incluant le contenu Web, sont conformes au guide d'accès du World Wide Consortium (WCAG), conformément aux échéances prévues par la loi, sauf lorsque c'est impossible.

[Type here]



Normes d'emploi

Recrutement, évaluation ou processus de sélection

Smucker avisera ses employés ainsi que le public relativement à la disponibilité des arrangements pour les candidats handicapés dans son processus de recrutement.

La compagnie informera les candidats lorsqu'ils sont choisis individuellement à participer à une évaluation ou un processus de sélection que des arrangements sont disponibles sur demande relativement au matériel ou au processus qui seront utilisés. Si un candidat demande un arrangement, nous communiquerons avec lui et lui fournirons ou nous prendrons les dispositions nécessaires pour lui offrir un arrangement raisonnable d'une manière qui tient compte des besoins en accessibilité du candidat dû à son handicap.

Lorsque nous faisons des offres d'emploi, nous informerons tous les candidats choisis relativement à nos politiques sur les arrangements pour accommoder les employés handicapés.

Informar les employés sur les modes de soutien

La compagnie informera continuellement ses employés relativement à ses politiques (ainsi que les mises à jour faites à ces politiques) visant à soutenir les employés handicapés, incluant les politiques sur les dispositions pour offrir des arrangements tenant compte des besoins d'accessibilité d'un employé handicapé. Cette information sera donnée aux nouveaux employés aussitôt que possible après le début de l'emploi.

Formats accessibles et modes de soutien en communication pour les employés

Sur demande d'un employé handicapé, la compagnie consultera l'employé pour fournir ou prendre les dispositions pour lui offrir des arrangements de formats accessibles et de modes de soutien en communication pour l'information nécessaire pour effectuer son travail, et l'information qui est habituellement offerte aux autres employés.

Mesure d'urgence sur le lieu de travail

Smucker fournira de l'information sur les mesures d'urgence individualisées sur le lieu de travail aux employés handicapés, si le handicap est tel que l'information individuelle est nécessaire et si la compagnie est consciente du besoin d'un arrangement à cause du handicap de l'employé, la compagnie fournira cette information aussitôt que possible après avoir été mise au courant du besoin d'un arrangement.

Dans les cas où l'employé a besoin d'aide, la compagnie, avec le consentement de l'employé, fournira l'information sur les mesures d'urgence sur le lieu de travail à la personne désignée par la compagnie afin qu'elle puisse donner son aide à l'employé en cas de besoin.

[Type here]



Smucker révisera les mesures d'urgence individuelles sur le lieu de travail lorsque l'employé change d'emplacement dans l'organisation ou lorsque les besoins en arrangements ou les plans sont passés en revue.

Plans d'arrangement individuels documentés

Smucker conservera par écrit l'élaboration des plans d'arrangement individuels des employés handicapés.

Si demandés, l'information concernant les formats accessibles et les modes de soutien en communication seront inclus dans les plans d'arrangement individuels.

En outre, les plans contiendront l'information sur les mesures d'urgence individuelles sur le lieu de travail (lorsque requis) et identifieront tout autre arrangement devant être fourni.

Processus de retour au travail

Smucker maintient par écrit un processus de retour au travail pour ses employés s'étant absentés à cause d'un handicap et ayant besoin d'un arrangement pour aider leur handicap afin de rentrer au travail.

Le processus de retour au travail illustre les mesures que la compagnie prendra afin de faciliter le retour au travail et inclura les plans d'arrangement individuel écrit dans ce processus.

Gestion du rendement, développement de la carrière, avancement et réaffectation

Smucker tiendra compte des besoins d'accessibilité de l'employé handicapé ainsi que des plans d'arrangement individuel lorsqu'elle fait l'évaluation de la performance, qu'elle offre du développement de carrière et de l'avancement aux employés ou lorsqu'elle souhaite les réaffecter.



Questions à propos de cette politique

Cette politique a été développée pour éliminer les obstacles et augmenter l'accessibilité des personnes handicapées relativement à l'information, la communication et l'embauche. Les employés ayant des questions à propos de cette politique devraient contacter un membre de l'équipe des ressources humaines locale. Si toute autre personne a des questions concernant cette politique, ou si le but de cette politique n'est pas bien compris, elle doit contacter :

Téléphone : 905-940-9600
Courriel : AODA_Feedback@jmsmucker.com
Par la poste : AODA Feedback
Smucker Foods of Canada Corp.

80 Whitehall Dr.
Markham, ON L3R 0P3