
 EMERSON EMERSON CANADA	Plan d'accessibilité pluriannuel	VERSION : 2
		DATE DE RÉVISION : Décembre 2017
POLITIQUES ET PROCÉDURES DE RESSOURCES HUMAINES		

La Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (ci-après, « Loi sur l'accessibilité ») a été adoptée dans le but d'éliminer d'ici 2025 les barrières pour les personnes handicapées en Ontario. Elle prévoit l'élaboration, la mise en œuvre et l'application de normes d'accessibilité dans plusieurs domaines clés, notamment le service à la clientèle, l'emploi, les transports et les communications.

Emerson Canada prend l'engagement de faire preuve d'excellence en servant tous ses clients de la manière qui leur convient le mieux. Nous sommes et resterons une entreprise qui adhère aux principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances de tout un chacun. À ce titre, nous nous engageons à donner aux personnes handicapées un accès égal aux produits, à l'information et aux services ainsi que le même niveau de soin qu'aux autres clients. Notre Plan d'accessibilité pluriannuel présente les stratégies et les actions mises en place et à mettre en place par notre entreprise afin d'éliminer les barrières à l'accessibilité, de prévenir l'apparition de telles barrières et de répondre à toutes les exigences de la Loi sur l'accessibilité et des normes qui en découlent.


OBLIGATION LÉGALE	ACTIONS	ÉTAT
Échéance : 1 ^{er} janvier 2012		
<p><u>Norme de service à la clientèle</u> La norme de service à la clientèle a pour but de faire en sorte que les personnes handicapées aient le même accès aux biens et services et qu'elles reçoivent le même niveau de service à la clientèle que les autres.</p> <p>Parmi les exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Former le personnel et les bénévoles quant aux façons de servir les clients peu importe leurs capacités, et conserver une preuve écrite de la formation. - Élaborer une politique sur l'accessibilité et le service à la clientèle qui démontre l'engagement de l'entreprise à l'égard de l'accessibilité et qui donne aux employés, aux bénévoles et aux clients une idée de ce à quoi ils peuvent s'attendre quand ils visitent l'entreprise. - Accueillir les animaux d'assistance et les personnes de soutien. - Élaborer des moyens accessibles permettant aux personnes d'offrir de la rétroaction. <p><u>Information et communications – Sécurité publique et situations d'urgence</u> Sur demande, fournir en format accessible l'information publique en matière de situations d'urgence, comme les brochures et les plans d'évacuation. Consulter la personne qui demande l'information pour savoir ce que nous pouvons faire pour répondre à ses besoins.</p> <p><u>Norme relative à l'emploi – Information d'urgence d'entreprise</u> Élaborer un plan de mesures d'urgence individuel pour tous les employés handicapés qui pourraient avoir besoin d'assistance en situation d'urgence. Obtenir de ces employés leur consentement au partage de cette information avec les personnes qui sont désignées pour leur porter assistance en situation d'urgence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une Politique sur l'accessibilité et le service à la clientèle a été élaborée et partagée avec le personnel ainsi qu'avec nos clients sur notre site Web public. • Tous les employés et les bénévoles ont reçu une formation sur les moyens de fournir un service à la clientèle accessible aux personnes handicapées. Les formations ont été consignées. • Un processus de rétroaction accessible a été mis en place. • Les coordonnées où s'adresser pour obtenir de l'information sur les mesures d'urgence en format accessible ont été rendues disponibles. • L'information expliquant comment demander un plan de mesures d'urgence a été ajoutée à notre formulaire de demande de mesures d'adaptation raisonnables et à notre Politique d'adaptation et de retour au travail. 	TERMINÉ

Disponible en format accessible

 EMERSON EMERSON CANADA	Plan d'accessibilité pluriannuel	VERSION : 2
		DATE DE RÉVISION : Décembre 2017
POLITIQUES ET PROCÉDURES DE RESSOURCES HUMAINES		


OBLIGATION LÉGALE	ACTIONS	ÉTAT
Échéance : 1 ^{er} janvier 2014		
<p><u>Exigences générales</u> <i>Plans et politiques d'accessibilité</i> – Élaborer des politiques et un Plan d'accessibilité pluriannuel pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs en matière d'accessibilité. Le Plan d'accessibilité pluriannuel doit présenter les grandes lignes de ce que nous allons faire pour éliminer et éviter les barrières à l'accessibilité. Diffuser les politiques et le plan pluriannuel une fois qu'ils ont été élaborés. Diffuser le plan pluriannuel sur le site Web de l'entreprise dans un format accessible.</p> <p><i>Guichets libre-service et accessibilité</i> – Tenir compte de l'accessibilité au moment d'acheter ou de concevoir des guichets libre-service.</p> <p><u>Norme pour l'information et les communications – Rendre les sites Web accessibles.</u> Exigence applicable seulement aux nouveaux sites Web, aux mises à jour importantes de sites Web et aux nouveaux contenus Web créés par l'entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Politique sur l'accessibilité et le service à la clientèle a été mise à jour pour assurer qu'elle soit conforme, et la déclaration d'engagement d'Emerson Canada a été intégrée à la politique ainsi qu'au Plan d'accessibilité pluriannuel. • La politique et le plan pluriannuel ne peuvent pas être publiés sur le site Web de l'entreprise; toutefois, ils sont fournis aux employés lors de leur embauche et les clients y ont accès sur demande. • Le plan pluriannuel doit faire l'objet d'une nouvelle révision en 2018. • Emerson Canada n'utilise pas actuellement de guichets libre-service; si nous devons le faire à l'avenir, les enjeux d'accessibilité seront pris en considération. • Les exigences d'accessibilité du Web sont appliquées à mesure que le site Web est mis à jour. 	TERMINÉ
Échéance : 1 ^{er} janvier 2015		
<p><u>Exigence générale</u> <i>Formation</i> – Les employés, les bénévoles et quiconque fournit des biens, des services ou des installations au nom d'Emerson Canada doit recevoir une formation sur le <i>Code des droits de la personne</i> dans la mesure où il s'applique aux personnes handicapées et aux Normes d'accessibilité intégrées (RNAI). La formation doit notamment couvrir les exigences en matière d'accessibilité qui touchent directement l'entreprise et les tâches de la personne.</p> <p><u>Norme pour l'information et les communications</u> <i>Faire en sorte que les personnes handicapées puissent facilement donner des commentaires</i> – S'assurer que les processus de rétroaction puissent être fournis en formats accessibles et accompagnés sur demande d'aides à la communication. Cette exigence touche notamment les sondages et les fiches de commentaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La formation est offerte en continu, et consignée pour la reddition de comptes. • Les commentaires peuvent être transmis à Accessibility.Canada@Emerson.com et un représentant des RH peut être joint au téléphone en composant le 905 762-3294. 	TERMINÉ

Disponible en format accessible

 EMERSON EMERSON CANADA	Plan d'accessibilité pluriannuel	VERSION : 2
		DATE DE RÉVISION : Décembre 2017
POLITIQUES ET PROCÉDURES DE RESSOURCES HUMAINES		

OBLIGATION LÉGALE	ACTIONS	ÉTAT
Échéance : 1 ^{er} janvier 2016		
<p><u>Norme pour l'information et les communications</u> <i>Formats accessibles et aides à la communication</i> – Rendre l'information publique accessible sur demande. Emerson Canada doit fournir l'information et les communications en formats accessibles ainsi que des aides à la communication aux individus handicapés qui en font la demande (dans un délai raisonnable et au même coût que pour les autres).</p> <p><u>Norme d'embauche</u> <i>Rendre le processus d'embauche accessible</i> – Ajuster les protocoles de recrutement de manière à informer les candidats qu'Emerson Canada est prête à tenir compte des handicaps tout au long du processus de recrutement, y compris au moment où une personne dépose sa candidature et pendant les étapes de sélection.</p> <p><i>Information pour les employés</i> – Informer les nouveaux employés et les employés établis des politiques d'accompagnement des employés handicapés.</p> <p><i>Rendre l'information accessible aux employés</i> – Sur demande, vous devez collaborer avec l'employé pour que l'information d'entreprise soit accessible.</p> <p><i>Processus d'adaptation pour les employés</i> – Établir des plans d'adaptation pour les employés handicapés. Les plans d'adaptation sont un moyen officiel de consigner et de passer en revue ce qui est nécessaire pour tenir compte des besoins d'un employé handicapé. Documenter ces plans.</p> <p><i>Voir à la sécurité des employés handicapés</i> – Élaborer des plans d'assistance aux employés handicapés pendant les urgences; notamment, s'assurer que l'information est présentée de manière que l'employé handicapé puisse la comprendre.</p> <p><i>Aider les employés handicapés à retourner au travail</i> – Préciser les mesures que vous comptez prendre pour aider les employés à retourner au travail après une absence due à leur handicap. Aider les employés à préparer avant leur retour un plan d'adaptation ou d'ajustement des tâches.</p> <p><i>Faire en sorte que la gestion du rendement soit accessible aux employés</i> – S'assurer que les processus de gestion du rendement tiennent compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés ainsi que des plans d'adaptation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les commentaires peuvent être transmis à Accessibility.Canada@Emerson.com et un représentant des RH peut être joint au téléphone en composant le 905 762-3294. • Les candidats à un poste et les employés d'Emerson Canada sont informés du fait qu'Emerson Canada s'engage à fournir des mesures d'adaptation aux personnes handicapées. Des mesures d'adaptation raisonnables peuvent être offertes à toutes les étapes du recrutement, de la sélection et de l'emploi. Si des mesures d'adaptation sont nécessaires, la gestion et les Ressources humaines collaboreront afin de répondre aux besoins de la personne concernée. • Après leur embauche, les employés reçoivent de la formation sur les politiques d'accessibilité d'Emerson Canada, y compris notre Politique sur l'accessibilité et le service à la clientèle et notre Politique d'adaptation et de retour au travail, qui explique comment demander officiellement des mesures d'adaptation. Ces politiques sont diffusées sur notre site Web et sur le lecteur partagé interne accessible à tous les employés d'Emerson Canada. • Les employés sont avisés du fait qu'Emerson Canada fournit l'information d'entreprise en formats accessibles à quiconque en fait la demande. • Un processus expliquant comment demander et élaborer des plans d'adaptation individualisés est inclus dans notre Politique d'adaptation et de retour au travail. • Les plans d'adaptation individualisés sont passés en revue et partagés avec les parties concernées avec le consentement de l'employé visé. Les plans d'urgence sont examinés périodiquement afin de s'assurer qu'ils sont toujours nécessaires. 	TERMINÉ

Disponible en format accessible

 EMERSON EMERSON CANADA	Plan d'accessibilité pluriannuel	VERSION : 2
		DATE DE RÉVISION : Décembre 2017
POLITIKES ET PROCÉDURES DE RESSOURCES HUMAINES		

<i>Perfectionnement et avancement professionnels</i> – Au moment d’offrir des chances de perfectionnement et d’avancement professionnels, tenir compte des besoins d’accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d’adaptation individualisé.	<ul style="list-style-type: none"> • Un processus visant à aider les employés à retourner au travail après une absence en raison d’un handicap est détaillé dans notre Politique d’adaptation et de retour au travail. • Comme le présente notre Politique d’adaptation et de retour au travail, lors de l’évaluation du rendement d’un employé handicapé, Emerson Canada tient compte de son handicap et de l’impact de celui-ci sur le rendement. Si nécessaire, des mesures d’adaptation lui sont fournies tout au long du processus. • Comme le présente notre Politique d’adaptation et de retour au travail, Emerson Canada tient compte des mesures d’adaptation requises par les employés handicapés au moment de planifier l’évolution de leur carrière ou leur redéploiement dans l’entreprise. 	
OBLIGATION LÉGALE	ACTIONS	ÉTAT
Échéance : 1^{er} janvier 2021		
<u>Norme pour l’information et les communications</u> <i>Sites et contenus Web accessibles</i> – Tous les sites Web Internet et les contenus Web sont conformes aux Règles pour l’accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA), sauf en ce qui concerne le sous-titrage en direct et les audio-descriptions. Tous les sites Web Internet doivent être conformes aux exigences des Règles pour l’accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA), sauf en ce qui concerne certaines exceptions précises.		À achever

Disponible en format accessible