


# Plan d'accessibilité pluriannuel de Lafarge

 <b>Canada</b> <b>Politique en matière de</b> <b>Ressources humaines</b>	<b>Date de mise en œuvre :</b> Février 2019		
	<b>Date de révision :</b>		
	<b>Numéro de politique :</b> 216		
<b>Catégorie</b>	Relations avec les employés	<b>Population touchée :</b>	Tous les employés de Lafarge Canada Inc.
<b>Nom de politique :</b>	Plan d'accessibilité pluriannuel de Lafarge		
<b>Propriétaire de politique :</b>	VP O et RH - Canada		

## 1. OBJECTIF

Ce plan d'accessibilité pluriannuel (« plan d'accessibilité ») expose les politiques et les actions que Lafarge Canada Inc., ses filiales et autres entités gérées par Lafarge Canada Inc. (collectivement appelées « Lafarge ») ont mis en place et conserveront pour prévenir les obstacles aux personnes handicapées et les éliminer, en conformité avec la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (« LAPHO »). Le plan sera examiné et mis à jour au moins une fois tous les cinq ans.

## 2. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

Lafarge s'engage à se conformer à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (« LAPHO ») et au Code des droits de la personne de l'Ontario. Lafarge continuera à fournir ses biens et services aux personnes handicapées, en respectant les principes fondamentaux d'indépendance, de dignité, d'intégration et d'égalité des chances.

Offrir un environnement accessible et sans obstacle est un effort partagé et, en tant qu'organisation, Lafarge s'engage à collaborer avec les parties internes et externes pour rendre l'accessibilité pour tous, une réalité. Pour de plus amples renseignements sur nos politiques, nos plans et nos programmes de formation sur l'accessibilité, veuillez communiquer avec le Service des ressources humaines.

## 3. RENSEIGNEMENTS ACCESSIBLES EN SITUATION D'URGENCE

Lafarge s'engage à donner accès à ses clients à des renseignements disponibles publiquement portant sur des situations d'urgence, sur demande.

Lafarge continuera à prendre les mesures suivantes pour veiller à ce que ses clients et employés aient accès aux renseignements en situation d'urgence, comme prescrit par la LAPHO :

- Rendre publiques les procédures d'urgence/plan ou information sur la sécurité publique dans un format accessible, c'est-à-dire : procédures d'évacuation, plans des étages, information en matière de santé et de sécurité.
- Offrir de l'information personnalisée sur les mesures d'urgence aux employés handicapés, le cas échéant.
- Être prêts à répondre aux besoins particuliers des employés handicapés dans l'éventualité de situations d'urgence.

#### **4. FORMATION**

Lafarge continuera de fournir de la formation à ses employés, ses bénévoles et autre personnel sur les exigences en matière de normes d'accessibilité pour les gens vivant avec une incapacité, sous la LAPHO et le Code des droits de la personne. La formation sera offerte de manière à répondre aux tâches des employés, des bénévoles et d'autre personnel.

Lafarge continuera de prendre les mesures suivantes pour veiller à ce que ses employés aient la formation nécessaire pour continuer à répondre aux exigences de la LAPHO :

- Offrir une formation continue à ses employés, ses bénévoles et autres membres du personnel en ligne, en personne et par des documents d'auto-apprentissage.
- Consigner toute la formation pour veiller à ce que tous les employés l'aient reçue.
- Continuer de veiller à ce que nos politiques et nos documents de formation fassent partie de notre bloc de cours d'orientation/d'accueil.

#### **5. KIOSQUE**

Lafarge s'efforce d'inclure le matériel sur l'accessibilité où elle le peut, dans des kiosques libre-service, sur les lieux de travail. Elle continuera d'inclure des fonctions techniques à ses kiosques libre-service (comme une couleur contrastante de l'écran, du temps supplémentaire pour terminer les tâches, des instructions audio, de l'équipement à activation vocale), ainsi que des fonctions structurelles (hauteur et stabilité du kiosque, prise pour casque avec contrôle du volume, claviers spéciaux, ex. tactiles) pour répondre aux exigences de la LAPHO.

#### **6. SERVICE À LA CLIENTÈLE**

Lafarge s'efforce d'offrir en tout temps des biens et des services de manière à respecter la dignité et l'indépendance des personnes handicapées. Lafarge s'engage aussi à offrir les mêmes possibilités d'accès à nos biens et services aux personnes handicapées et à leur permettre de profiter des mêmes services, à la même place et de la même manière que les autres clients.

Lafarge continuera de prendre les mesures suivantes pour continuer à répondre aux exigences de la LAPHO :

- Lafarge continuera d'offrir une formation sur le service à la clientèle aux nouveaux employés qui interagissent avec le grand public et les fournisseurs tiers.
- Revoir et mettre à jour régulièrement les politiques et les normes pour veiller à un service à la clientèle accessible de grande qualité.
- Examiner la rétroaction des clients et agir en conséquence.

- Continuer d'implanter un protocole d'interruption de service en installant des affiches pour aviser le public où il peut obtenir d'autres services pendant les réparations en cours.

## 7. INFORMATION ET COMMUNICATION

Lafarge s'engage à répondre aux besoins en communication des personnes handicapées. Nous consulterons des personnes ayant une incapacité pour mieux cibler leurs besoins d'information et en communication.

### Sites web et contenu web

Lafarge demeurera en conformité avec le guide d'accès au contenu web du World Wide Web Consortium (WCAG) 2.0, niveau A et l'améliorera au WCAG 2.0, niveau AA, d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Nous travaillerons avec notre groupe de développement web, ainsi qu'avec les valideurs d'accessibilité en ligne pour déterminer les problèmes d'accessibilité et y remédier.

Lafarge continuera de prendre les mesures suivantes pour continuer à répondre aux exigences de la LAPHO :

- Travailler avec notre groupe de développement pour veiller à répondre au WCAG 2.0 niveau A/niveau AA.
- Effectuer une évaluation du site web de l'entreprise et faire des essais d'accessibilité.

### Rétroaction

Lafarge continuera de prendre les mesures suivantes pour veiller à ce que les processus de rétroaction soient accessibles aux personnes handicapées :

- Encourager la rétroaction sur notre accessibilité, dont le service à la clientèle, le site web et les pratiques d'emploi.
- On peut faire part de commentaires de la manière suivante :

**En personne ou par courriel :**

*Lafarge Canada Inc, 6509 Airport Road, Mississauga, ON, L4V 1S7*

*Par téléphone : 905-602-9205*

*Par courriel : [Accessibility-ca@lafargeholcim.com](mailto:Accessibility-ca@lafargeholcim.com)*

**Lafarge** veillera à ce que l'information publique soit accessible sur demande.

- Afficher sur notre site web qu'il nous est possible de donner de l'information, sur demande.
- Si une personne handicapée en fait la demande, nous conviendrons de la manière pour répondre à ses besoins dans un délai raisonnable.

### Formats et supports de communication accessibles

Lafarge continuera de prendre les mesures suivantes pour veiller à ce que ses politiques et l'information soient accessibles aux personnes handicapées, sur demande :

- Sur demande, fournir de l'information en formats accessibles et/ou des supports de communication aux personnes handicapées.
- Veiller à fournir l'information en temps opportun, sans coût, et que le requérant soit consulté quant au format ou au support qui lui serait le plus utile.
- Former tout le personnel sur la disponibilité de la communication en formats accessibles et à qui faire suivre les demandes.
- Veiller à ce que des personnes précises (ressources humaines, marketing, technologies de l'information) connaissent l'importance de répondre aux demandes d'information.

## 8. EMPLOI

Lafarge s'engage à respecter des pratiques d'emploi justes et accessibles pour attirer et retenir les employés talentueux ayant une incapacité.

### Recrutement

Lafarge continuera de prendre les mesures suivantes pour continuer à répondre aux normes d'emploi :

- Aviser les employés et le public de la possibilité d'adaptation pour les postulants dans le cadre du processus de recrutement.
- Aviser les postulants qui ont été invités à participer au processus de recrutement, d'évaluation et de sélection que des accommodements sont possibles.
- Aviser les postulants retenus des politiques d'accommodement pour les employés ayant une incapacité.
- Afficher sur notre site web que des accommodements sont disponibles pour ceux qui en font la demande.
- Informer tous les employés des politiques servant à soutenir les employés handicapés (employés actuels, nouveaux employés et lorsqu'il y a des changements à la politique).
- Fournir de l'information pertinente à l'emploi en format accessible et de l'information qui est généralement accessible aux employés sur le lieu de travail.
- Former les gestionnaires responsables de l'embauche pour qu'ils veillent à ce qu'il y ait des accommodements disponibles pendant le processus d'entrevue.

### Information sur les procédures d'urgence sur le lieu de travail

Lafarge fournira de l'information personnalisée sur les procédures d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés lorsque le handicap demande une personnalisation et que Lafarge est consciente du besoin d'accommodement.

Lorsqu'un employé qui reçoit de l'information personnalisée sur les procédures d'urgence a besoin d'assistance, Lafarge désignera une personne pour l'aider et, avec son accord, elle fournira l'information personnalisée à cette personne aidante.

Lafarge reverra l'information personnalisée sur les procédures d'urgence en milieu de travail au minimum lorsque :

- L'employé sera déplacé d'endroit dans l'entreprise;
- Lorsque les plans ou les besoins d'accommodement de l'employé sont revus; ou
- Lafarge revoit ses politiques générales d'intervention d'urgence.

## **Plans d'adaptation personnalisés et retour au travail**

Lafarge tiendra à jour les plans d'adaptation personnalisés et de retour au travail des employés qui ont été absents en raison d'une incapacité. À cet égard, Lafarge continuera de :

- Travailler à identifier ces employés qui ont besoin d'un plan d'accommodement et les impliquer au développement de ce plan qui indique l'adaptation fournie.
- Fournir les plans en formats accessibles.
- Ne pas divulguer l'information confidentielle du plan d'accommodement.

La politique d'adaptation et de retour au travail expliquera les étapes que suivra l'employeur pour faciliter le retour au travail des employés qui se sont absentés à la suite d'une incapacité.

## **Gestion de la performance**

Nous continuerons de veiller à tenir compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que des plans d'adaptation personnalisés, si Lafarge doit faire appel à des processus de gestion de la performance, de développement de carrière et de réaffectation :

- Plans de performance fournis en plus gros caractères d'impression ou pouvant être lus à un employé malvoyant.
- Révision du plan d'adaptation personnalisé d'un employé pour comprendre ses besoins et déterminer s'il doit être ajusté pour améliorer sa performance au travail.
- Modification du plan d'accommodement, avec la participation de l'employeur, pour répondre à un nouveau rôle ou de nouvelles responsabilités dans le cas d'une promotion ou d'une réaffectation.

## **Rapport sur l'accessibilité**

Lafarge remettra le prochain rapport sur l'accessibilité dans les délais accordés.

## **POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS**

- En personne ou par courriel : Ressources humaines à *Lafarge Canada Inc., 6509 Airport Road, Mississauga, ON, L4V1S7*
- Par téléphone : 905-602-9205
- Par courriel : [Accessibility-ca@lafargeholcim.com](mailto:Accessibility-ca@lafargeholcim.com)

Des formats accessibles de ce document sont disponibles sans frais, sur demande, aux coordonnées ci-dessus.

## **9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS - Sans objet**

## **4. RÉFÉRENCES CROISÉES - Sans objet**

## **Avertissement**

Les directives et politiques des Ressources humaines publiées dans le portail RH de Lafarge Canada Inc. et des services partagés Holcim (appelées collectivement les « Entreprises ») sont applicables à tous les employés salariés des entreprises, et à moins d'avis contraire, destinées uniquement à l'utilisation des employés des entreprises. Elles ne doivent pas être distribuées à quiconque, que cette personne soit employée ou non des entreprises.

Les politiques et des directives publiées dans ce portail ne doivent pas être interprétées comme une promesse ou un contrat quelconque, et personne ne doit les considérer comme telles. Les Entreprises se réservent le droit de réviser les politiques et les directives publiées dans ce portail à leur seule discrétion, y suppléer et les annuler, sans préavis.

Pour les employés qui sont couverts par des conventions collectives, ces dernières prévaudront dans l'éventualité d'un conflit avec l'une des politiques ou des directives publiées dans ce portail.