

Plan d'accessibilité pluriannuel (LAPHO) - Ontario IMCD Canada Ltd. (IMCD Canada)

Révisé en décembre 2025

Aperçu

Le plan d'accessibilité pluriannuel d'IMCD Canada vise à décrire et à identifier les politiques, les processus et les plans que l'entreprise a actuellement en place, est en train d'élaborer ou de mettre en œuvre, ou a l'intention d'élaborer ou de mettre en œuvre en réponse aux exigences établies par le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI).

IMCD Canada examinera et mettra à jour ce plan au moins une fois tous les cinq ans ou plus fréquemment au besoin.

Déclaration d'engagement

IMCD Canada Limité s'engage à fournir un environnement accessible à tous les employés, candidats à l'emploi, fournisseurs et visiteurs qui peuvent entrer dans nos locaux, accéder à nos informations ou utiliser nos services. En tant qu'organisation, nous respectons et nous nous conformons aux exigences de la loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et de ses règlements associés. Nous nous efforçons de créer un environnement accessible et accueillant pour tous en identifiant et en supprimant les obstacles sur notre lieu de travail et en veillant à ne pas en créer de nouveaux. L'entreprise veille à ce que les personnes handicapées bénéficient de l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées d'une manière opportune et intégrée qui respecte leur dignité et leur indépendance.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant ce plan ou ses initiatives, ou pour demander ce document dans d'autres formats, obtenir une copie de notre politique d'accessibilité pour les employés, des procédures de notification des interruptions temporaires de service ou des informations plus détaillées sur nos politiques d'accessibilité et pour la formation, veuillez nous contacter en remplissant un formulaire de rétroaction qui se trouve dans la section "retour d'information" de notre page sur l'accessibilité.

Plan d'accessibilité pluriannuel : 2019 à 2027

IMCD Canada a complété les initiatives suivantes afin de prévenir et d'éliminer les obstacles et de se conformer au Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées:

Généralités**Politiques d'accessibilité :**

Créer et rendre publique une déclaration d'engagement.	Terminé / En cours	1er mai 2019	Ressources humaines
Élaborer et mettre en œuvre des politiques d'accessibilité propres à l'entreprise.	Terminé / En cours	1er juillet 2016	Ressources humaines

Plan d'action IMCD Canada :

1. IMCD Canada a créé et rendu publique une déclaration d'engagement. La déclaration d'engagement se trouve sur le site Web de l'entreprise, sur notre site interne SharePoint, dans les aires communes de notre lieu de travail et dans l'aire d'accueil de notre bureau.
2. Les politiques et les procédures d'IMCD Canada sont examinées chaque année afin d'identifier les obstacles actuels et futurs à l'accessibilité. Les politiques sont mises à jour en conséquence.

Formation:

Former tous les employés, y compris les employés contractuels et les stagiaires, sur les exigences applicables du RNAI et les responsabilités de l'organisation en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario (en ce qui concerne les personnes handicapées).	Terminé / En cours	13 avril 2011	Ressources humaines
---	--------------------	---------------	---------------------

Plan d'action IMCD Canada

1. La formation des nouveaux employés est offerte au moyen de modules de formation en ligne pour tous les employés, y compris les employés contractuels et les étudiants. Le matériel de formation couvre tout le contenu applicable en vertu de l'APHO et de la RNAI.
2. Avant le 1er janvier 2016, tous les employés en poste ont reçu une formation par l'intermédiaire d'Excel Thru Learning.
3. Depuis le 1er janvier 2016, tous les nouveaux employés (y compris ceux qui occupent des postes contractuels ou non rémunérés) doivent suivre la formation ci-dessus dans le cadre de leur intégration au sein de l'entreprise. Le service des ressources humaines est responsable de l'attribution de la formation en ligne et du suivi de la réalisation de la formation.
4. La certification et le dossier de formation sont conservés sur le portail de formation en ligne de l'entreprise. La formation sera également offerte sous d'autres formats, y compris une présentation en personne, sur demande.
5. Une formation de mise à jour est transmise à l'ensemble des employés sur une base périodique.

Normes d'emploi

Plans d'adaptation individuels et Processus pour accommoder les employés et processus de retour au travail :

Élaborer et mettre en œuvre un processus écrit pour l'élaboration de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés.	En cours	1er Janvier 2016	Ressources humaines et gestionnaires
--	----------	------------------	--------------------------------------

Créer un processus pour élaborer des plans d'adaptation et des plans de retour au travail pour les employés qui ont été absents du travail en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à cet handicap pour retourner au travail.	En cours	1er Janvier 2016	Ressources humaines
--	----------	------------------	---------------------

Plan d'action IMCD Canada

1. IMCD Canada a élaboré et mis en œuvre un processus écrit de retour au travail pour les employés qui se sont absentés du travail en raison d'un handicap et qui ont besoin d'aménagements liés à cet handicap pour reprendre le travail en toute sécurité. Un processus similaire sera appliqué à tout nouvel employé ayant un handicap et nécessitant des mesures d'adaptation.
2. IMCD Canada utilisera des formulaires mis à jour afin de s'assurer que tous les plans de mesures d'adaptation et de retour au travail (RTW) sont correctement documentés et conservés au dossier.
3. Les processus de retour au travail doivent décrire les mesures que prendra IMCD Canada pour faciliter le retour au travail de ces employés et utiliser des plans d'adaptation individuels documentés.
4. Le processus de retour au travail met en évidence la nécessité d'élaborer un plan et une exigence de suivi et d'évaluation du processus de retour au travail.
5. IMCD Canada veillera à ce que l'employé (nouvelle embauche ou employé actuel de retour au travail à la suite d'un congé pour invalidité) puisse participer activement à l'élaboration du plan d'adaptation. Les limites seront indiquées et clairement communiquées à l'employé avant l'élaboration du plan. Conformément aux exigences du RNAI, le plan comprend les éléments suivants :

- a) Comment l'employé est évalué sur une base individuelle.
 - b) Comment IMCD Canada peut demander la participation d'un représentant de l'entreprise à l'élaboration du plan d'adaptation.
 - c) Les mesures qui seront prises pour protéger la confidentialité des informations personnelles de l'employé : i. Le contenu du plan d'adaptation sera limité seulement aux personnes chargées de faciliter le plan ou de superviser l'employé. Le modèle de plan d'adaptation comprendra une section identifiant les personnes qui auront connaissance du plan et exigera que chaque personne signe une attestation de la confidentialité de son contenu).
 - d) La fréquence de révision et de mise à jour du plan d'adaptation individuel et les modalités de cette révision et de cette mise à jour.
 - e) Une description de la manière dont les raisons du refus d'un aménagement seront communiquées à l'employé qui en fait la demande :
 - i. Les employés seront informés des facteurs qui seront pris en considération par l'entreprise lorsqu'une demande d'aménagement est reçue, ainsi que des attentes et des responsabilités de l'employeur et de l'employé.
 - f) Les moyens de fournir le plan d'adaptation individuel dans un format qui tient compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison d'un handicap :
 - i, les documents du plan d'adaptation seront disponibles dans des formats accessibles.
 - g) Le modèle de plan d'adaptation comprendra une section relative à la disponibilité de formats accessibles et de supports de communication, à compléter si l'employé en a besoin.
 - h) Le plan d'adaptation comprendra également un plan d'intervention d'urgence et d'évacuation si l'employé le demande.
 - i) Le plan d'adaptation comprendra une section décrivant les mesures d'adaptation supplémentaires requises.
6. Les formulaires et la documentation associée au processus seront examinés et mis à jour si nécessaire.

Recrutement, évaluation et sélection

Informer les employés et le public de la disponibilité d'aménagements pour les candidats handicapés dans le cadre des processus de recrutement de l'entreprise.	En cours	1er janvier 2016	Ressources humaines et gestionnaires de département
Au cours du processus de recrutement, informer les candidats sélectionnés pour participer à nos processus de sélection et d'évaluation que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande et en rapport avec le matériel et les processus utilisés par IMCD Canada.	En cours	1er janvier 2016	
Si un candidat à l'emploi demande des mesures d'adaptation, consultez la personne et apportez les ajustements qui conviennent le mieux à ses besoins.	En cours	1er janvier 2016	
Informer les candidats retenus des politiques de l'entreprise en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	En cours	1er janvier 2016	

Plan d'action IMCD Canada

1. IMCD Canada affiche une déclaration d'accessibilité sur notre page carrière en ligne, informant les candidats que des mesures d'adaptation raisonnables seront mises en place sur demande afin de permettre aux personnes en situation de handicap de participer pleinement à nos processus de recrutement. Comme tous les candidats ne postulent pas via notre page carrière, cette déclaration est également incluse dans les offres d'emploi afin de s'assurer qu'elle soit correctement communiquée à tous les candidats potentiels.
2. IMCD Canada inclura dans les courriels de confirmation des entretiens prévus une mention informant les candidats que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande à toutes les étapes du processus de sélection. Si une mesure d'adaptation est demandée, IMCD Canada consultera la personne concernée et apportera les ajustements nécessaires pour répondre au mieux à ses besoins.
3. Les politiques internes d'accessibilité seront fournies à tous les nouveaux employés dans le cadre de leur dossier d'orientation. Des formats alternatifs de la politique seront disponibles sur demande.

Informations pour les employés

Communiquer à tous les membres du personnel la politique de l'entreprise sur l'accommodement des employés avec une invalidité.	En cours	1er janvier 2015	Ressources humaines
S'assurer que tous les nouveaux employés sont informés de la politique de l'entreprise sur les mesures d'adaptation pour les employés ayant une invalidité.	En cours	1er janvier 2015	

Plan d'action IMCD Canada

1. Politiques d'IMCD Canada en matière d'accommodement : IMCD Canada s'engage à assurer un environnement favorable à ses employés. Notre engagement à favoriser l'égalité d'accès à l'emploi pour tous les individus se reflète dans nos politiques d'entreprise. Nous travaillons activement à l'établissement d'un milieu de travail qui favorise la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Pour renforcer cet engagement, IMCD Canada a élaboré une politique globale sur la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance en milieu de travail, accessible aux employés par voie électronique et sur le site SharePoint de l'entreprise. IMCD Canada a établi des processus écrits pour l'élaboration d'un plan d'adaptation individuel documenté pour les employés handicapés qui répond aux exigences.
2. Tous les nouveaux employés reçoivent les politiques pertinentes de l'entreprise dans leur dossier d'embauche. Les politiques traitent de la manière dont l'IMCD soutiendra les employés handicapés.
3. Veiller à ce que tous les employés soient informés des changements apportés aux politiques pertinentes au fur et à mesure qu'ils surviennent. Les modifications seront communiquées via notre plateforme en ligne.

L'accessibilité et la gestion du rendement, le perfectionnement professionnel et les changements d'emploi

Veiller à ce que la gestion de la performance et les possibilités d'évolution de carrière de l'organisation tiennent compte des besoins et des plans d'accessibilité des employés et à ce que ces processus soient inclusifs et sans obstacles.	En cours	1er Janvier 2016	Ressources humaines
---	----------	------------------	---------------------

Plan d'action IMCD:

- Évaluer continuellement les processus de gestion du rendement et de perfectionnement professionnel d'IMCD Canada afin de cerner les obstacles. Élaborer des processus pour s'assurer que ces fonctions sont complètement accessibles.