

Plan et politiques d'accessibilité des sociétés Johnson & Johnson Family of Companies au Canada

Plan et politiques d'accessibilité des sociétés Johnson & Johnson Family of Companies au Canada.

Ce plan d'accessibilité pour la période de 2014 à 2021 décrit les politiques et mesures que la société Johnson & Johnson Family of Companies mettra en place au Canada afin d'améliorer les possibilités d'emploi et l'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous réexaminerons et mettrons régulièrement à jour ce plan et ces politiques afin de nous assurer qu'ils répondent aux normes de conformité en vigueur.

Déclaration d'engagement

La société Johnson & Johnson Family of Companies au Canada s'engage à répondre aux besoins des personnes handicapées grâce à une culture axée sur Notre Credo, qui témoigne de notre engagement : « *Il est de notre responsabilité de respecter le principe de la dignité de la personne humaine... » et «... nous devons offrir des chances égales d'emploi, de perfectionnement et d'avancement à toute personne qualifiée »*. Nous respecterons cet engagement en identifiant, prévenant et éliminant les obstacles à l'accessibilité le plus rapidement possible et de manière à permettre aux personnes handicapées de maintenir leur dignité et leur indépendance; en incorporant les principes d'intégration et d'égalité d'emploi; et en répondant aux exigences de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

Information sur les mesures d'urgence accessibles

Sur demande, nous nous engageons à fournir à nos partenaires, dans un format accessible, l'information sur les mesures d'urgence destinée au public. Nous élaborons et tenons à jour des plans individualisés d'intervention en cas d'urgence pour les employés ayant des besoins en matière d'accommodement.

Formation

Conformément aux Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle, tous les employés de Johnson & Johnson en Ontario, ainsi que ceux offrant des services en Ontario, ont suivi une formation obligatoire en 2012 sur nos politiques, pratiques et procédures qui affectent la façon dont nous fournissons nos biens et services aux personnes handicapées. Cette formation est offerte de façon continue à tout nouvel employé qui se joint à notre entreprise, dans le cadre de son orientation.

Depuis 2014, nos employés et les autres membres de notre personnel doivent suivre des modules de formation obligatoires sur les lois ontariennes relatives à l'accessibilité et le Code des droits de la personne de l'Ontario, pour ce qui touche les personnes handicapées, conformément au Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées.

Nous avons pris ou prendrons les mesures suivantes pour respecter notre engagement en matière de formation :

- Nous tiendrons des dossiers afin de nous assurer que tous les cours obligatoires sont suivis;
- La formation sera facultative pour les employés qui ne sont pas visés par les règlements de la LAPHOA;
- Nous passerons régulièrement en revue la formation et informerons les employés (ou les reformerons, au besoin) si des changements sont apportés aux politiques, pratiques et procédures.

Plan et politiques d'accessibilité des sociétés Johnson & Johnson Family of Companies au Canada

Information et communications

La société Johnson & Johnson Family of Companies au Canada s'engage à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière de communication.

Lorsque cela est possible, nous continuerons à mettre en œuvre notre stratégie visant à rendre tous nos nouveaux sites Web et nos sites faisant l'objet de mises à jour importantes, ainsi que leur contenu, conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (*Web Content Accessibility Guidelines - WCAG*) 2.0 (Niveau A) du 1^{er} janvier 2014.

Nous nous engageons à nous conformer aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA) dans les délais prescrits par le Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées.

Si possible, nous intégrerons les exigences WCAG 2.0 (Niveau AA) au processus d'approbation du contenu des nouveaux sites Web avant le 1^{er} janvier 2021.

De plus, nous continuerons d'inclure une technologie d'assistance dans nos principaux sites Web, lorsque cela sera possible. L'accès gratuit à ce navigateur aidera les internautes à naviguer plus facilement dans les sites Web.

Nous avons fait en sorte que les procédures de rétroaction soient accessibles aux personnes handicapées, sur demande, avant le 1^{er} janvier 2015.

Toute l'information mise à la disposition du public sera accessible sur demande, au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Nous ferons le suivi des besoins identifiés en matière d'information et de communication et consulterons les personnes handicapées afin de déterminer les formats et supports de communication appropriés. L'information sera mise à la disposition du public en temps opportun et sans frais.

Emploi

La société Johnson & Johnson Family of Companies au Canada s'engage à assurer des pratiques d'emploi équitables et accessibles, y compris des accommodements raisonnables et des formats et supports de communication accessibles.

Nous élaborons et tenons à jour des plans individualisés d'intervention en cas d'urgence pour les employés ayant des besoins en matière d'accommodement.

Dans le cadre de nos obligations en vertu des droits de l'homme et de l'équité en matière d'emploi, nous avons passé en revue nos politiques et pratiques d'emploi afin d'identifier les obstacles éventuels, y compris ceux pouvant nuire à l'accessibilité pour les personnes handicapées. Cet examen a donné lieu à l'adoption de mesures, y compris la mise en œuvre d'une formation pour les recruteurs portant spécifiquement sur les accommodements dans le cadre du processus de recrutement et de sélection.

Nous avons également examiné l'accessibilité de nos milieux de travail en 2012, afin d'identifier et d'éliminer les obstacles physiques limitant l'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous continuerons à tenir compte de l'accessibilité pour les personnes handicapées dans la construction de tous nos nouveaux immeubles et dans le cadre de nos rénovations importantes.

Nous avons pris ou prendrons les mesures suivantes pour informer le public et nos employés de notre intention de répondre aux besoins des personnes handicapées, sur demande :

- Nous inclurons dans le processus d'embauche l'information sur la mise en place d'accommodements raisonnables pour les candidats handicapés;
- Nous informerons tous les candidats convoqués en entrevue de la marche à suivre pour faire une demande d'accommodement pour personne handicapée;
- Nous informerons les candidats embauchés de nos politiques et processus en matière d'accommodement pour les employés handicapés, dans le cadre de leur orientation;

Plan et politiques d'accessibilité des sociétés Johnson & Johnson Family of Companies au Canada

- Nous examinerons nos politiques et procédures d'accommodement et les communiquerons à tous nos employés et gestionnaires;
- Si un employé a des besoins en matière d'accommodement ou d'accessibilité, nous le consulterons (ainsi que de tierces parties, au besoin) afin d'identifier ses besoins et d'y répondre le mieux possible;
- Nous tiendrons compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés dans les processus de gestion du rendement, de perfectionnement de carrière et de redéploiement;
- Nous continuerons à examiner les politiques et pratiques existantes et à suivre de près les changements réglementaires et les politiques, afin de nous conformer aux lois ontariennes sur l'accessibilité;
- Nous inviterons les employés handicapés à identifier les obstacles à l'accessibilité et à nous fournir une rétroaction sur les moyens de les prévenir ou de les éliminer;
- Lorsque nous embaucherons des ressources contractuelles externes pour des activités liées au recrutement et à la sélection, nous leur communiquerons les exigences de la LAPHOA. Les agences externes sont responsables de répondre aux besoins d'accommodement des contractants désignés, en vertu de leurs propres politiques relatives à la LAPHOA.

Plans d'accommodement individuels, y compris le processus de retour au travail

Nous incorporerons aux processus actuels de retour au travail les exigences du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées, afin d'éliminer les obstacles à l'accommodement.

Pour ce faire, nous examinerons notre politique et nos processus actuels en matière d'accommodement pour nous assurer qu'ils prévoient l'élaboration de plans individuels pour les employés qui en font la demande. Le plan d'accommodement décrira la façon dont l'employé peut participer à l'élaboration d'un tel plan.

Gestion du rendement, perfectionnement de carrière, possibilités d'avancement et redéploiement

Comme mentionné dans notre politique sur la diversité et l'inclusion et Notre Credo, la société Johnson & Johnson Family of Companies au Canada ne pratique aucune discrimination dans l'embauche, la promotion, la formation, la rémunération ou toute autre pratique d'emploi, et ne fait aucune distinction fondée sur des motifs illicites, y compris les handicaps. Conformément à notre politique et nos processus en matière d'accommodement, nous tiendrons compte de l'accessibilité et des plans d'accommodement dans tous nos processus d'emploi.

Contactez-nous :

Ce document est disponible gratuitement en formats accessibles, sur demande.

Pour de plus amples renseignements sur les politiques et le plan pluriannuel de Johnson & Johnson en matière d'accessibilité, veuillez nous contacter. Au cas où nous aurions besoin de communiquer avec vous pour obtenir plus d'information, veuillez inclure :

- Votre nom
- Votre affiliation (p. ex. client, visiteur, etc.)
- Vos coordonnées (adresse, téléphone ou courriel)
- Une brève rétroaction

Courriel : accessibility@ITS.jnj.com

**Plan et politiques d'accessibilité
des sociétés Johnson & Johnson Family of Companies au Canada**

Téléphone : STA (1 800 722-1322) et sans frais (1 877 223-9801)