



Politique locale

RH de Bayer Canada – Politique sur l’accessibilité

Version n° : **1.03**
Portée : **Bayer Canada**
Date de diffusion : **25 JUIN 2021**

Il s’agit ici d’un document local, créé et diffusé par l’organisation.

Canada

Table des matières

1	Déclaration d'engagement envers la création et le maintien d'un milieu accessible	6
2	Introduction	7
	2.1 Politiques connexes en vigueur	7
	2.2 Risque couvert	7
3	Politique sur le service à la clientèle	8
	3.1 But	8
	3.2 Portée et groupe cible	8
	3.3 Philosophie du service à la clientèle	8
	3.4 Principes directeurs	8
	3.5 Fournir des biens et services aux personnes handicapées	9
	3.6 Animal d'assistance	9
	3.7 Personnes de soutien	9
	3.8 Avis d'interruption temporaire	10
	3.9 Formation du personnel	10
	3.10 Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique	11
	3.11 Renseignements sur les interventions en cas d'urgence dans le milieu de travail	11
	3.12 Processus de communication et de rétroaction	11
4	Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées	11
	4.1 Objectif	12
	4.2 Philosophie des Normes d'accessibilité intégrées	12
	4.3 Partie I – Exigences générales et plan d'accessibilité	12
	4.3.1 Plan d'accessibilité	12
	4.3.2 Rapport d'étape annuel	13
	4.3.3 Formation	13
	4.4 Partie II – Normes pour l'accessibilité de l'information et des communications	13
	4.4.1 Rétroaction	13
	4.4.2 Formats accessibles et aides à la communication	13
	4.4.3 Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique	14

4.5	Partie IV – Normes pour l'accessibilité à l'emploi	14
4.5.1	Application	14
4.5.2	Recrutement	14
4.6	Partie IV – Normes pour la conception des espaces publics	14

5	Lignes directrices et procédures liées à l'emploi	15
5.1	Avis aux candidats retenus	15
5.2	Informers les employés à propos du soutien	15
5.3	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	15
5.4	Renseignements sur les interventions en cas d'urgence dans le milieu de travail	16
5.5	Plans de mesures d'adaptation individuelle documentés	16
5.6	Retour au travail	16
5.7	Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et avancement de carrière et redéploiement	16

6	Définitions	17
6.1	Handicap	17
6.2	Obstacle	17
6.3	Gestion du rendement	18
6.4	Perfectionnement professionnel et avancement de carrière	18
6.5	Redéploiement	18

7	Questions concernant ces politiques	19
----------	--	-----------

1 Déclaration d'engagement envers la création et le maintien d'un milieu accessible

Bayer s'engage à offrir un milieu accessible qui respecte la dignité et l'indépendance des personnes handicapées, notamment par la création et la promotion d'un milieu inclusif bienveillant et qui s'adapte à toutes les personnes. Pour atteindre ces objectifs dans le cadre de cette déclaration d'engagement, Bayer est déterminée à devenir un milieu sans obstacle et à satisfaire aux exigences de toute la législation applicable et à ses propres politiques.

2 Introduction

Bayer s'engage à réduire ou éliminer dans son milieu les obstacles qui se dressent devant le personnel, les clients et les consommateurs handicapés ainsi qu'à leur fournir des services en conformité avec les exigences de toute la législation qui s'applique.

Pour y parvenir, Bayer s'efforcera de faire ce qui suit :

- 1) Déterminer les obstacles
- 2) Éliminer les obstacles cernés
- 3) Prévenir les obstacles
- 4) Mieux faire connaître les initiatives sur l'accessibilité à tous les employés
- 5) Promouvoir les politiques et les procédures de conformité en rapport avec l'accessibilité

2.1 Politiques connexes en vigueur

- 1) Politique en matière de service à la clientèle
- 2) Politique en matière de service à la clientèle en vertu du *Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées*

2.2 Risque couvert

L'entreprise se réserve le droit de modifier la présente politique si ses besoins évoluent. Les employés concernés seront informés par écrit avant l'entrée en vigueur de tout changement.

3 Politique sur le service à la clientèle

3.1 But

Bayer s'engage à travailler pour améliorer l'accès et les possibilités pour les personnes handicapées en ciblant, en éliminant et en prévenant les obstacles qui pourraient les empêcher d'utiliser pleinement les services. Dans le cas où une personne aurait besoin de mesures d'adaptation de manière inattendue pour lui permettre d'accéder à notre lieu de travail, Bayer prendra les dispositions nécessaires pour lui fournir cet accès.

3.2 Portée et groupe cible

La déclaration d'engagement de Bayer s'adresse à tout le personnel, aux bénévoles et aux entrepreneurs tiers qui traitent avec le public au nom de Bayer.

3.3 Philosophie du service à la clientèle

L'objectif de Bayer est d'offrir un service à la clientèle exceptionnel qui satisfait et dépasse les attentes des clients. Nous nous efforçons de servir nos clients d'une manière qui reflète les principes de dignité, d'autonomie, d'intégration et d'égalité des chances. Nous avons pour engagement de fournir à tous nos clients la possibilité d'avoir accès aux biens et services que nous offrons et d'en bénéficier.

3.4 Principes directeurs

Les principes directeurs suivants précisent les attitudes et les comportements attendus dans notre travail au quotidien, tant avec les clients que les uns envers les autres :

- Respect : faire preuve d'honnêteté, d'intégrité et de confiance envers les autres.
- Responsabilisation : assumer la responsabilité de créer un milieu qui contribue au succès de nos clients et à celui des uns et des autres.
- Collaboration : travailler ensemble dans un objectif commun.
- Amélioration continue : s'engager à l'égard de l'amélioration constante dans tout ce que nous faisons afin d'anticiper les besoins à mesure qu'ils évoluent et d'offrir plus encore que ce qui est demandé.

3.5 Fournir des biens et services aux personnes handicapées

Bayer est déterminée à assurer l'excellence de son service à toute la clientèle en éliminant les obstacles qui pourraient nuire à ses activités, comme suit :

- **Communication** : Au besoin, nous communiquerons avec les clients en utilisant des moyens qui tiendront compte de leur handicap. Nous formerons les employés qui communiquent avec les clients sur les façons d'interagir et de communiquer avec les personnes qui ont différents handicaps.
- **Services téléphoniques** : Nous sommes déterminés à offrir une interface téléphonique pleinement accessible à nos clients. Nous formerons les employés afin qu'ils utilisent un langage clair et simple au téléphone et qu'ils parlent intelligiblement et lentement au besoin. Sur demande, nous communiquerons avec les clients par courriel si le téléphone ne convient pas à leurs besoins de communication ou s'il n'est pas accessible.
- **Dispositifs d'assistance** : Nous nous engageons à servir nos clients qui utilisent des dispositifs d'assistance. Bayer offre d'autres mesures qui peuvent aider ses clients lorsqu'ils se trouvent sur ses sites et veillera à ce que son personnel connaisse les divers dispositifs d'assistance qui peuvent être utilisés, par exemple les ascenseurs, les rampes d'accès pour fauteuils roulants et les portes automatiques.
- **Facturation** : Nous sommes déterminés à fournir des factures accessibles à tous nos clients.
- **Documentation** : Tous les documents publiés peuvent être fournis dans d'autres formats sur demande.

3.6 Animal d'assistance

Le personnel, les bénévoles et les entrepreneurs tiers prendront des dispositions pour soutenir les personnes handicapées accompagnées d'un animal d'assistance lorsque celles-ci accèdent à nos services et à nos établissements, à l'exception des secteurs interdits aux animaux en vertu de la législation applicable, c'est-à-dire les laboratoires. Si une personne a besoin d'un animal d'assistance alors que celui-ci est exclu des lieux en vertu de la loi, Bayer fournira un dispositif d'assistance en remplacement.

3.7 Personnes de soutien

Lorsqu'une personne handicapée est accompagnée d'une personne de soutien, les employés, les bénévoles et les entrepreneurs tiers de Bayer veilleront à ce que les deux personnes soient autorisées à entrer ensemble et à ce que la personne handicapée puisse avoir accès à la personne de soutien pendant qu'elle se trouve sur les lieux.

3.8 Avis d'interruption temporaire

Bayer avisera les clients dans le cas d'une interruption prévue ou non des services habituellement utilisés par les personnes handicapées dans les installations. Dans cet avis seront indiqués des renseignements sur la raison de l'interruption, sa durée anticipée et une description des autres options de services ou d'installations, s'il y a lieu.

L'avis d'interruption des services sera affiché à un endroit bien visible et/ou communiqué d'une façon jugée raisonnable dans les circonstances.

3.9 Formation du personnel

Bayer offrira à l'ensemble de ses employés une formation sur la prestation de biens et services à des personnes handicapées. De plus, elle confirmera que les employés de tous les tiers qui agissent en son nom ont reçu une formation sur la manière de servir les clients handicapés. Les nouveaux employés recevront cette formation dans le cadre de l'orientation d'accueil.

La formation abordera les thèmes suivants :

- Comment interagir et communiquer avec des personnes qui ont différents types de handicaps.
- Comment interagir avec des personnes handicapées qui utilisent des dispositifs d'assistance ou qui ont besoin de l'aide d'un animal d'assistance ou d'une personne de soutien.
- Comment utiliser les dispositifs d'assistance de Bayer.
- Que faire si une personne handicapée a de la difficulté à accéder à des biens et services de Bayer.
- Politiques, pratiques et procédures de Bayer en ce qui a trait à la Politique sur le service à la clientèle.

Une formation continue sera offerte à tous les employés pour aborder les changements apportés aux politiques, pratiques et procédures de Bayer.

3.10 Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique

Lors de la préparation des documents d'information sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique, Bayer veillera à ce que tous les documents offerts au public puissent être fournis sur demande dans un format accessible ou au moyen d'aides à la communication appropriés dès que possible.

3.11 Renseignements sur les interventions en cas d'urgence dans le milieu de travail

Si un employé handicapé de Bayer, qu'il soit permanent ou temporaire, a besoin d'un plan personnalisé en cas d'urgence dans le milieu de travail, Bayer en élaborera un dès que l'employé lui aura fourni les renseignements.

Ces renseignements doivent être revus :

- si l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation;
- si les plans ou les besoins d'adaptation généraux de l'employé changent;
- lorsque Bayer révisé ses politiques générales d'intervention en cas d'urgence.

3.12 Processus de communication et de rétroaction

La documentation qui décrit nos engagements à l'égard de l'accessibilité sera tenue à jour sur le site Web de Bayer et remise sur demande aux clients dans le format approprié.

Nous accueillons favorablement les commentaires sur nos services et sur le degré de satisfaction par rapport aux attentes, et y sommes sensibles. Bayer examinera rigoureusement tous les commentaires et étudiera leur pertinence par rapport à sa Politique sur le service à la clientèle et à ses engagements à l'égard de l'accessibilité.

Il est possible de formuler des commentaires sur la façon dont Bayer fournit de biens et services aux personnes handicapées sur son site Web, par courriel, verbalement ou par écrit.

4 Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées

4.1 Objectif

Cette politique vise à établir les exigences des Normes d'accessibilité intégrées qui reflètent de nombreuses normes d'accessibilité que les organisations, dont Bayer, doivent respecter.

Le présent document a été structuré en sections comme suit :

Partie I	Exigences générales et plan d'accessibilité
Partie II	Normes pour l'accessibilité de l'information et des communications
Partie IV	Normes pour l'accessibilité à l'emploi
Partie IV	Normes pour la conception des espaces publics

Ce document sera rendu public et fourni sur demande dans un format accessible dès que possible.

4.2 Philosophie des Normes d'accessibilité intégrées

Bayer s'engage à respecter les objectifs et les exigences énoncés dans les Normes d'accessibilité intégrées en vertu de la législation applicable et à répondre en temps opportun aux besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées en ce qui a trait aux programmes, aux services et aux installations de Bayer.

4.3 Partie I – Exigences générales et plan d'accessibilité

4.3.1 Plan d'accessibilité

Bayer établira, mettra en œuvre et documentera un plan pluriannuel sur l'accessibilité dans lequel sera énoncée sa stratégie pour prévenir et éliminer les obstacles et pour satisfaire aux exigences en vertu du *Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées*. Le plan pluriannuel sur l'accessibilité présentera les stratégies et les échéanciers que Bayer mettra en œuvre pour éliminer les obstacles (physiques, comportementaux, architecturaux et technologiques) et assurer un milieu sécuritaire pour les employés et les clients.

Le plan pluriannuel sur l'accessibilité :

- sera publié sur le site Web de Bayer et fourni sur demande dans un format accessible dès que possible;
- sera examiné et mis à jour au moins tous les cinq ans.

4.3.2 Rapport d'étape annuel

Bayer préparera un rapport d'étape annuel sur l'état d'avancement des mesures prises pour mettre en œuvre le plan pluriannuel sur l'accessibilité. Le rapport sera publié sur le site Web de Bayer et fourni sur demande dans un format accessible dès que possible.

4.3.3 Formation

Bayer veillera à ce que les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences du *Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées* et sur le *Code des droits de la personne* en ce qui a trait aux personnes handicapées :

- Employés
- Personnes effectuant un stage ou participant à un programme d'enseignement coopératif dans le cadre d'un programme universitaire
- Entrepreneurs et agents qui fournissent des biens et services au nom de Bayer
- Bénévoles
- Personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation

4.4 Partie II – Normes pour l'accessibilité de l'information et des communications

4.4.1 Rétroaction

Bayer veillera à ce que le processus pour recevoir de la rétroaction et y répondre soit accessible aux personnes handicapées en leur fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.

4.4.2 Formats accessibles et aides à la communication

Bayer fournira des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées :

- en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité découlant du handicap de chacun;
- à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.

4.4.3 Renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique

Les renseignements sur les mesures ou plans d'urgence ou la sécurité publique accessibles au public doivent être fournis sur demande dans un format accessible ou au moyen d'aides à la communication appropriés dès que possible.

4.5 Partie IV – Normes pour l'accessibilité à l'emploi

4.5.1 Application

Les exigences énoncées à la section Normes pour l'emploi de la Politique intégrée sur l'accessibilité s'appliquent uniquement aux employés de Bayer. Elles ne s'appliquent pas aux personnes bénévoles ou aux autres personnes qui ne sont pas rémunérées.

4.5.2 Recrutement

Bayer est responsable de ce qui suit :

- Informer ses employés et le public de la possibilité d'obtenir des mesures d'adaptation pour les candidats handicapés lors des processus de recrutement.
- Aviser les candidats à l'emploi lorsqu'ils sont sélectionnés dans le cadre d'un processus d'évaluation ou de sélection qu'ils peuvent demander des mesures d'adaptation, relativement au matériel et aux processus qui seront utilisés.
- Consulter le candidat pour lui fournir ou lui faire fournir des mesures d'adaptation appropriées qui tiennent compte de ses besoins en matière d'accessibilité.

4.6 Partie IV – Normes pour la conception des espaces publics

Conformément à cette norme, si Bayer doit construire de nouvelles structures ou apporter des changements importants aux structures existantes suivantes, elle doit respecter les normes d'accessibilité en vertu des Normes pour la conception des espaces publics.

- Aires de restauration extérieures destinées à l'usage du public
- Voies de déplacement extérieures
 - Voies piétonnières ou trottoirs extérieurs

- Rampes
- Escaliers
- Abaissés de trottoir
- Stationnements
- Comptoirs de service, guides de file d'attente et aires d'attente

Bayer veillera à ce que tous les espaces accessibles au public soient entretenus et exempts d'obstacles.

5 Lignes directrices et procédures liées à l'emploi

5.1 Avis aux candidats retenus

Au moment de présenter une offre d'emploi, Bayer avisera le candidat retenu de sa politique en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

5.2 Informer les employés à propos du soutien

Bayer doit informer ses employés des politiques qu'elle met en place pour soutenir ses employés handicapés, y compris celles qui concernent l'adaptation du milieu de travail en fonction des besoins de l'employé en matière d'accessibilité.

Ces renseignements seront fournis aux nouveaux employés dès qu'il sera possible de le faire, une fois qu'ils auront commencé à travailler chez Bayer.

Des renseignements à jour seront fournis aux employés en cas de changement aux politiques en vigueur concernant la prise de mesures d'adaptation au travail.

5.3 Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

Lorsqu'un employé en fait la demande, Bayer le consultera pour lui fournir, ou prendre des dispositions pour le faire, les formats accessibles et les aides à la communication dont il a besoin pour effectuer son travail, et mettra des renseignements à la disposition des employés du milieu de travail.

5.4 Renseignements sur les interventions en cas d'urgence dans le milieu de travail

Bayer fournira aux employés handicapés des renseignements personnalisés sur les interventions en cas d'urgence dans le milieu de travail si leur handicap exige de tels renseignements et si Bayer a été informée du besoin de mesures d'adaptation en raison du handicap de l'employé.

Les renseignements personnalisés sur les interventions en cas d'urgence dans le milieu de travail seront passés en revue lorsqu'un employé change de lieu de travail au sein de l'organisation, lorsque les besoins généraux en matière de mesures d'adaptation ou les plans sont examinés et lorsque Bayer révisé ses politiques générales d'intervention en cas d'urgence.

5.5 Plans de mesures d'adaptation individuelle documentés

Bayer doit élaborer et mettre en place un processus écrit pour la mise au point de plans de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

5.6 Retour au travail

Bayer doit élaborer, documenter et mettre en place un processus de retour au travail à l'intention des employés qui ont dû s'absenter du travail en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation en lien avec leur handicap pour pouvoir retourner au travail.

5.7 Gestion du rendement, perfectionnement professionnel et avancement de carrière et redéploiement

Bayer doit prendre en compte les besoins d'accessibilité et le plan individuel de mesures d'adaptation des employés handicapés dans les processus de gestion du rendement, lorsqu'elle offre des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement de carrière et lorsqu'elle envisage le redéploiement d'employés handicapés.

6 Définitions

6.1 Handicap

Conformément à la législation canadienne sur les droits de la personne et l'emploi, un handicap se définit comme suit :

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, notamment :
 - le diabète sucré
 - l'épilepsie
 - un traumatisme crânien
 - tout degré de paralysie
 - une amputation
 - l'incoordination motrice
 - la cécité ou une déficience visuelle
 - la surdité ou une déficience auditive
 - la mutité ou un trouble de la parole
 - la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif
- b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;
- c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- d) un trouble mental;
- e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre d'un régime d'assurance provincial.

6.2 Obstacle

Un obstacle est tout élément qui empêche une personne handicapée de jouer un plein rôle dans la société à cause de son handicap. En voici des exemples :

- obstacles physiques (p. ex. une marche à l'entrée d'un établissement ou une porte trop lourde pour être ouverte par une personne ayant une mobilité et une force limitée du haut du corps);
- obstacles architecturaux (p. ex. un corridor ou une porte dont l'étroitesse ne permet pas à un fauteuil roulant ou à un scooter de passer);
- obstacles à l'information ou aux communications (p. ex. une publication qui n'est pas offerte en gros caractères);
- obstacles comportementaux (p. ex. présumer que les personnes handicapées ne peuvent réaliser certaines tâches alors qu'en fait, elles en sont capables, ou ignorer un client en fauteuil roulant);
- obstacles technologiques (p. ex. un site Web qui n'est pas accessible aux personnes qui doivent avoir recours à un lecteur d'écran);
- obstacles créés par les politiques et les pratiques (p. ex. ne pas permettre d'animaux sur les lieux, exclusion ou faire sortir les personnes qui ont besoin d'un animal d'assistance).

6.3 Gestion du rendement

La gestion du rendement regroupe les activités associées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement des employés, de leur productivité et de leur efficacité, dans l'objectif de faciliter la réussite de ces derniers.

6.4 Perfectionnement professionnel et avancement de carrière

Le perfectionnement professionnel et l'avancement de carrière consistent à confier à l'employé des responsabilités supplémentaires dans le cadre du poste qu'il occupe, à faire passer un employé à un poste qui pourrait être mieux rémunéré, assorti de plus de responsabilités ou d'un niveau supérieur dans l'organisation, ou à une combinaison de ces possibilités. L'ajout de responsabilités et les mouvements de personnel sont habituellement fondés sur le mérite ou l'ancienneté, ou sur une combinaison des deux.

6.5 Redéploiement

Un redéploiement signifie réaffecter un employé dans un autre service ou à un autre poste au sein de l'organisation plutôt que le mettre à pied lorsqu'un poste ou un service est éliminé par l'organisation.

7 Questions concernant ces politiques

Pour toute question au sujet de la présente politique, s'adresser à :

Bayer Inc.

Aux soins de : Ressources humaines

2920 Matheson Boulevard East

Mississauga (Ontario) L4W 5R6

Téléphone : 1 855 623-8178

Adresse électronique : HROP_CA@BAYER.COM