

Normes d'accessibilité intégrées - Plan pluriannuel

Reitmans Canada Ltée s'engage à traiter tous les individus de manière à sauvegarder leur dignité et leur indépendance. Nous croyons en l'intégration et en l'égalité des chances.

Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun, par la prévention et l'élimination des obstacles à l'accessibilité ainsi que par le respect des exigences stipulées dans la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées en Ontario et au Manitoba*.

Section UN : Général

<u>Composante</u>	<u>Échéance</u>	<u>Exigence</u>	<u>Action(s)</u>
<p>1. Service à la clientèle</p>	<p>Ontario 1^{er} janvier 2012</p> <p>Manitoba 1^{er} novembre 2018</p>	<p>Lors de l'établissement et de la mise en œuvre de ses mesures, politiques et pratiques, une organisation doit (a) identifier les obstacles au service à la clientèle accessible qui existent en ce qui concerne les biens ou services qu'elle fournit; (b) chercher à éliminer les obstacles existants dont elle est responsable, de sorte que toutes les personnes susceptibles de chercher à obtenir, utiliser ou bénéficier du bien ou service puissent le faire en utilisant les mêmes moyens (c) obliger les personnes ou organisations assujetties à la norme à mettre en œuvre ces mesures, politiques, pratiques ou autres exigences dans les délais spécifiés dans la norme.</p>	<p><i>Reitmans Canada Limitée a établi et mis en œuvre des mesures, des politiques et des pratiques, ainsi que des formations en service à la clientèle, respectant le libre accès des biens ou des services qu'elle fournit.</i></p>

2.	Formation	Ontario 15 mars 2020	Une formation est fournie sur les exigences des normes d'accessibilité visées par ce règlement et sur le <i>Code des droits de la personne</i> en ce qui concerne les personnes handicapées.	En cas de crise (ex. COVID-19), la Compagnie s'est engagée et continue de s'engager à adapter les formations fournies à la réalité actuelle.
----	------------------	----------------------------	--	--

Section DEUX : Communications

Composante		Échéance	Exigence	Action(s)
1.	Commentaires des clients et des employés	Ontario 1 ^{er} janvier 2015	Recevoir et fournir une rétroaction dans un format accessible	Reitmans Canada Ltée (« la Compagnie ») fournit un certain nombre de formats pour recueillir et répondre aux commentaires à propos des moyens d'accessibilité des biens et services qu'elle fournit aux personnes handicapées. Ces formats sont inclus dans notre politique affichée sur le site Web de la Compagnie et également disponible dans nos magasins. Lorsque les commentaires sont sollicités auprès d'employés handicapés et nécessitant d'autres formats ou aides à la communication, ces employés seront informés de la disponibilité des formats offerts. Nos politiques contiennent cette information.
2.	Formats accessibles et aides à la communication	Ontario 1 ^{er} janvier 2016	Renseignements sur les biens et services ou les installations	La majeure partie des documents de la Compagnie et/ou des renseignements la concernant sont dans un format électronique/numérique, lesquels facilitent la conversion en un format accessible. Sur demande, la Compagnie s'assurera de fournir en temps opportun des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées tout en tenant compte des besoins de chaque personne en matière d'accessibilité en raison d'un handicap.
			Aides à la communication	Le client sera consulté afin de déterminer la pertinence du format et de l'aide requis. La Compagnie modifiera ses formations pour enseigner aux membres d'équipe en magasin comment informer les clients des formats accessibles et de l'aide à la communication offerte.

3.	Exigences relatives aux offres d'emploi	Ontario 1 ^{er} janvier 2016	Le public doit être informé des formats accessibles et de l'aide à la communication offerte.	La Compagnie informera le public des formats accessibles et de l'aide à la communication mis à sa disposition par le biais de mises à jour des politiques sur le site Web de l'entreprise. La Compagnie veillera au respect de la Loi sur l'accessibilité au Manitoba, conformément à la loi en vigueur le 1 ^{er} mai 2022.
		Manitoba 1 ^{er} mai 2022		
4.	Renseignements sur les mesures ou les plans d'urgence et la sécurité publique	Ontario 1 ^{er} janvier 2012	L'organisation assujettie doit préparer et publiciser des renseignements sur les mesures ou les plans d'urgence ou sur la sécurité publique et fournir rapidement un format accessible ou de l'aide à la communication sur demande.	La Compagnie ne fournit pas au public des renseignements sur les mesures d'urgence ou de santé et sécurité. Dans le cas où elle décidait éventuellement de procéder autrement, celle-ci fournirait sur demande, les renseignements requis dans un format accessible et avec l'aide à la communication appropriée. La Compagnie veillera au respect de la Loi sur l'accessibilité au Manitoba, conformément à la loi en vigueur le 1 ^{er} mai 2021.
		Manitoba 1 ^{er} mai 2021		
5.	Sites Web et contenus accessibles	Ontario 1 ^{er} janvier 2014 au 1 ^{er} janvier 2021	S'applique aux nouveaux sites Web Internet et au contenu : Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du <i>Consortium World Wide Web</i> , Niveau AA	Reitmans Canada Limitée s'engage à assurer l'accessibilité, dans nos magasins et en ligne. Nous nous conformerons à la Règle pour l'accessibilité au contenu Web (WCAG) 2.0 d'ici août 2021. Une approche progressive visant à assurer la conformité du site Web de chacune des bannières a débuté en juin 2021.

Section TROIS : Emploi

<u>Composante</u>		<u>Échéance</u>	<u>Exigence</u>	<u>Action(s) requise(s)</u>
1.	Recrutement, évaluation et sélection	Ontario 1 ^{er} janvier 2016	Informers ses employés et le public des mesures d'adaptation offertes aux candidats lors du processus de recrutement.	La Compagnie emploie son personnel interne en ce qui a trait aux activités de recrutement. Les postes à pourvoir seront affichés sur le site Web de l'entreprise. La disponibilité des mesures d'adaptation offertes aux candidats lors du processus de recrutement sera affichée sur la page « Carrières » du site Web de l'entreprise. La page « Carrières » inclut le message qui suit : « Reitmans (Canada) Limitée s'engage à offrir des aménagements raisonnables aux candidats handicapés. Si vous avez besoin d'aide ou d'un aménagement pour une
		Manitoba 1 ^{er} mai 2022		

			<p>entrevue en raison d'un handicap, veuillez communiquer avec nous à talentacquisition@reitmans.com. »</p> <p>Les postes affichés incluent le message qui suit : « Reitmans (Canada) Limitée est un employeur garantissant l'égalité des chances. Nous nous engageons à offrir un lieu de travail diversifié et inclusif pour tous. Nous reconnaissons que notre succès futur dépend des perspectives et des contributions de tous nos employés – leurs antécédents, capacités et expériences diversifiés renforcent notre entreprise. Si vous êtes contacté pour une offre d'emploi, veuillez nous informer de tous les aménagements nécessaires pour assurer un accès juste et équitable tout au long du processus de recrutement et de sélection. Toutes les informations fournies concernant les aménagements seront traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement pour assurer l'accessibilité aux candidats ». L'entreprise veillera au respect de la Loi sur l'accessibilité au Manitoba, conformément à la loi en vigueur le 1^{er} mai 2022.</p>
		<p>Aviser les candidats invités à participer au processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation peuvent être mises à leur disposition.</p>	<p>La Compagnie avisera les candidats de la disponibilité des mesures d'adaptation offertes lors du processus de sélection lorsqu'ils sont appelés pour une entrevue.</p>
		<p>Offres d'emploi - aviser le candidat retenu des politiques prévoyant la mise en place de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.</p>	<p>La Compagnie modifiera sa formation sur le processus de recrutement afin que les candidats sélectionnés soient informés des mesures d'adaptation mises à la disposition des employés handicapés. Nos politiques seront mises à jour pour refléter cet énoncé.</p> <p>Les lettres d'offre emploi de la Compagnie incluent le message qui suit : « Reitmans (Canada) Limitée a mis en place un processus d'aménagement. Si vous avez besoin d'un aménagement sur le lieu de travail en raison d'un handicap ou d'un besoin médical, veuillez m'en informer afin que nous puissions évaluer et discuter de votre besoin avant votre arrivée. »</p>
		<p>Informar les employés de l'aide disponible – tous les employés doivent être informés des politiques mises à la disposition des employés handicapés.</p>	<p>La Compagnie modifiera sa formation en matière d'invalidité et d'accessibilité, fournie à tous les employés dans les 30 jours suivants leur embauche, afin d'informer tous les employés de ses politiques d'aide aux employés handicapés. Les employés actuels seront informés en cas de modification de la politique.</p>

2.	Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	Ontario 1 ^{er} janvier 2016	Doivent être fournis aux employés dans un format accessible : information nécessaire pour accomplir leur travail et renseignements généralement mis à la disposition des employés dans le lieu de travail.	Sur demande, la Compagnie consultera l'employé handicapé afin de déterminer quels formats accessibles ou quelle aide à la communication l'employé nécessite pour accomplir son travail. Un plan d'adaptation individualisé sera complété et les formats accessibles et/ou aides à la communication qui seront fournis à l'employé seront indiqués dans le plan. Les politiques de la Compagnie seront modifiées pour faire référence aux mesures d'adaptation mises à la disposition des employés handicapés.
3.	Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	Ontario 1 ^{er} janvier 2012 Manitoba 1 ^{er} mai 2020	Fournir des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail; être prêt à répondre aux besoins particuliers que les employés handicapés pourraient avoir en situation d'urgence.	Sur demande, la Compagnie produira un Plan personnalisé d'intervention d'urgence et de procédures adaptées sur lieu de travail à l'intention des employés handicapés et requérant des mesures d'aide ou d'adaptation pour évacuer leur lieu de travail en situation d'urgence. Si l'employé y consent, les employés sur son lieu de travail se verront fournir les renseignements nécessaires pour assister l'employé handicapé. La Compagnie veillera au respect de la Loi sur l'accessibilité au Manitoba, conformément à la loi en vigueur le 1 ^{er} mai 2020.
4.	Plans d'adaptation individualisés et documentés	Ontario 1 ^{er} janvier 2016 Manitoba 1 ^{er} mai 2022	Élaborer des plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés; participation de l'employé, évaluation par un expert externe du milieu médical ou un autre expert; fréquence des réexamens.	La Compagnie concevra un plan d'adaptation individualisé pour tout employé pour lequel on l'a informée d'un handicap. Il peut arriver que la Compagnie établisse un dialogue en vue d'assister ou d'accommoder des employés qui ne sont clairement pas bien ou qui semblent avoir un handicap. L'employé participera à l'élaboration du plan. Il est possible que la Compagnie recoure à des évaluations faites par des experts externes du milieu médical ou d'autres experts dans le but d'offrir l'aide appropriée. Le plan sera réexaminé lorsqu'un changement surviendra dans l'handicap ou le travail de l'employé. La Compagnie veillera au respect de la Loi sur l'accessibilité au Manitoba, conformément à la loi en vigueur le 1 ^{er} mai 2022.
5.	Processus de retour au travail	Ontario 1 ^{er} janvier 2016 Manitoba 1 ^{er} mai 2022	Élaborer et instaurer un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail.	La Compagnie offre un plan de retour au travail à l'intention des employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail. Le processus de retour au travail est documenté. Si cette absence est attribuable à une blessure couverte par la <i>Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail</i> , le processus prévu par la Loi s'appliquera. La Compagnie veillera au respect de la Loi sur l'accessibilité au Manitoba, conformément à la loi en vigueur le 1 ^{er} mai 2022.

6.	Gestion du rendement	Ontario 1 ^{er} janvier 2016	Tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lors du processus de gestion du rendement à l'égard d'employés handicapés.	En vertu de la Loi sur l'accessibilité, le terme gestion du rendement désigne les activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement, à la productivité et à l'efficacité des employés dans le but de faciliter leur réussite. Dans le cadre de son processus de gestion du rendement, la Compagnie tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés.
7.	Perfectionnement et avancement professionnels	Ontario 1 ^{er} janvier 2016 Manitoba 1 ^{er} mai 2022	S'entend notamment de l'accroissement des responsabilités associées au poste qu'occupe un employé et de la progression de l'employé d'un poste à un autre au sein d'une organisation. Le poste, revalorisé ou nouveau, peut être mieux rémunéré, s'accompagner de responsabilités accrues ou se situer à un échelon supérieur au sein de l'organisation, ou toute combinaison de ces éléments.	<p>La Compagnie tiendra compte des mesures d'adaptation dont ses employés handicapés peuvent avoir besoin pour réussir ailleurs dans l'organisation ou pour assumer de nouvelles responsabilités dans leur poste actuel. Si l'employé bénéficie déjà d'un plan d'adaptation individualisé, celui-ci sera mis à jour afin de refléter les changements liés à ses nouvelles responsabilités. Les politiques seront actualisées pour inclure un énoncé indiquant que l'avancement des employés handicapés ne sera pas entravé. Tous les employés seront et sont considérés pour des postes au sein de la Compagnie en fonction de leurs compétences, de leur convenance et de leur expérience.</p> <p>La Compagnie veillera au respect de la Loi sur l'accessibilité au Manitoba, conformément à la loi en vigueur le 1^{er} mai 2022.</p>
8.	Réaffectation	Ontario 1 ^{er} janvier 2016	Affecter un employé à un autre service ou un autre poste au sein de la même organisation au lieu de le mettre à pied, lorsque l'organisation a éliminé un poste ou un service donné.	Dans le cas où la Compagnie s'engage dans un processus de réaffectation ou si des changements structurels se produisent entraînant la perte d'un poste, les employés ayant besoin de mesures d'adaptation se verront offrir des chances égales pour l'obtention d'un autre poste. La Compagnie considérera les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés lorsqu'elle les déplacera vers un autre poste au sein de l'organisation. Si l'employé bénéficie déjà d'un plan d'adaptation individualisé, celui-ci sera réexaminé et mis à jour afin de refléter les changements liés à ses nouvelles responsabilités.

Section QUATRE : Construction (Ontario seulement)

Composante		Échéance	Exigence	Action(s) requise(s)
1.	Voies de circulation extérieures	1 ^{er} janvier 2017	S'applique aux voies de circulation extérieures nouvellement construites ou réaménagées qui sont des trottoirs ou des passages extérieurs conçus et construits pour les besoins fonctionnels des piétons et non pour une expérience récréative.	Reitmans Canada Limitée n'a pas construit ou réaménagé de voie de circulation extérieure et, si le cas échéant s'appliquait dans le futur, elle veillerait à ce que les exigences en matière d'accessibilité énoncées en Ontario soient respectées.
2.	Accès au stationnement	1 ^{er} janvier 2017	Les organisations assujetties doivent veiller à ce que les installations de stationnement hors voirie qu'elles construisent ou réaménagent et qu'elles ont l'intention d'entretenir respectent les exigences énoncées dans la présente partie.	Reitmans Canada Limitée n'a pas construit ou réaménagé de stationnement hors voirie et, si le cas échéant s'appliquait dans le futur, elle veillerait à ce que les exigences en matière d'accessibilité énoncées en Ontario soient respectées.
3.	Obtention de services	1 ^{er} janvier 2017	Tous les comptoirs de service et les guides de file d'attente fixes nouvellement construits. Toutes les aires d'attente nouvellement construites ou réaménagées.	Les comptoirs de <i>service</i> construits depuis le 1 ^{er} janvier ont été construits à la hauteur d'une personne se trouvant sur un fauteuil roulant (hauteur de 680 mm ou 27 pouces de hauteur ou une ouverture libre). Reitmans Canada Limitée n'a pas construit ou réaménagé de guide de file d'attente fixe ni d'aire d'attente depuis le 1 ^{er} janvier 2017. Si le cas échéant s'appliquait dans le futur, elle veillerait à ce que les exigences en matière d'accessibilité énoncées en Ontario soient respectées.
4.	Entretien des éléments accessibles	1 ^{er} janvier 2017	Procédures d'entretien préventif et d'urgence des éléments accessibles dans les espaces publics.	Les baux permanents conclus par <i>Reitmans Canada Limitée</i> exigent que le locataire assure l'entretien de tous les éléments sujets à une évaluation se trouvant dans les aires communes.

		<p>Procédures permettant de gérer les interruptions temporaires lorsque les éléments accessibles requis en vertu de la présente partie ne sont pas en état de fonctionnement.</p>	<p>Tous les éléments accessibles dont <i>Reitmans Canada Limitée</i> est l'unique responsable ont un calendrier d'entretien comme l'exigent d'autres lois, telles que l'Office des normes techniques et de la sécurité pour nos ascenseurs (<i>TSSA (Ontario)</i>).</p> <p>Des procédures pour gérer les interruptions temporaires ont été établies et communiquées aux conseillers.</p>
--	--	---	--