

Plan et politique en matière d'accessibilité

Le Groupe des entreprises Johnson & Johnson au Canada

Plan et politique en matière d'accessibilité pour le Groupe des entreprises Johnson & Johnson au Canada

Le présent Plan en matière d'accessibilité 2021-2026 présente les politiques et mesures que Janssen Inc., Johnson & Johnson Consumer Health et Johnson & Johnson Medical Devices Companies au Canada (collectivement, l'« entreprise ») mettront en place pour améliorer les occasions et l'accessibilité pour les personnes ayant des handicaps. Ce plan et les politiques seront examinés et mis à jour périodiquement afin de veiller à leur exactitude et à leur harmonisation avec les normes de conformité en vigueur.

Énoncé d'engagement

Notre entreprise s'engage à répondre aux besoins des personnes ayant des handicaps par l'intermédiaire de notre culture basée sur notre Credo, qui cite notre engagement, selon lequel « *chacun doit être considéré dans son individualité [...] et des chances égales d'emploi, de développement et d'avancement doivent être offertes à ceux qui en ont la qualification* ». Nous respecterons cet engagement en repérant, en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité en temps opportun et d'une manière qui permet aux personnes ayant des handicaps de conserver leur dignité et leur indépendance, en adoptant des principes d'intégration et d'égalité des chances et en respectant les exigences d'accessibilité de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et des lois applicables en matière d'accessibilité.

Accessibilité des renseignements sur les urgences

Nous nous engageons à fournir à nos clients et partenaires des renseignements disponibles au public sur les urgences dans un format accessible sur demande. Des plans personnalisés d'intervention en cas d'urgence sont élaborés et tenus à jour pour les employés ayant des besoins d'adaptation.

Formation

En vertu de la norme d'accessibilité pour les services à la clientèle de la LAPHO, tous les employés de l'entreprise en Ontario, ainsi que les personnes qui fournissent des services en Ontario, reçoivent une formation obligatoire sur nos politiques, pratiques et procédures qui ont une incidence sur la manière dont les biens et les services sont fournis aux personnes ayant des handicaps. Cette formation est aussi donnée aux nouveaux employés lorsqu'ils se joignent à l'entreprise, dans le cadre de leur plan d'intégration.

Les employés et les membres du personnel reçoivent et continueront de recevoir des modules de formation obligatoires en vertu du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI). Ces modules portent sur les lois en matière d'accessibilité de l'Ontario et sur le Code des droits de la personne de l'Ontario en ce qui a trait aux personnes ayant des handicaps.

Les mesures qui suivent ont été prises afin de respecter notre engagement à l'égard de la formation :

- Des dossiers sont tenus à jour afin de veiller à ce que les personnes effectuent la formation obligatoire attribuée.

Plan et politique en matière d'accessibilité

Le Groupe des entreprises Johnson & Johnson au Canada

- La formation est offerte sur une base volontaire aux employés qui ne sont pas directement concernés par les règlements de la LAPHO.
- La formation sera passée en revue périodiquement, et les employés seront informés (ou si une formation subséquente est nécessaire) lorsque des changements sont apportés aux politiques, aux pratiques et aux procédures.

Renseignements et communications

Notre entreprise s'engage à répondre aux besoins en matière de communication des personnes ayant des handicaps. Nous avons mis en œuvre notre stratégie pour intégrer les exigences des normes WCAG 2.0 de niveau AA et nous continuerons de nous conformer à toutes les exigences subséquentes relatives aux sites et contenus Web de notre entreprise, et ce, depuis le 1^{er} janvier 2021.

Lorsque possible, la technologie d'assistance continuera à être offerte sur les sites Web de notre entreprise. L'outil d'accessibilité complémentaire aidera les personnes à naviguer plus facilement sur n'importe quel site Web. Des processus de rétroaction existants seront offerts sur demande aux personnes ayant des handicaps, et des renseignements disponibles au public seront accessibles sur demande.

Nous continuerons à surveiller les besoins en matière de renseignements et de communication et à consulter les personnes ayant des handicaps afin de déterminer les formats et les supports de communication appropriés, au besoin. Des renseignements seront fournis en temps opportun et sans coût pour le public.

Emploi

Notre entreprise s'engage à adopter des pratiques d'emploi justes et accessibles, et à offrir des mesures d'adaptation raisonnables, ainsi que des formats et des supports de communication accessibles.

Des plans personnalisés d'intervention en cas d'urgence sont élaborés et tenus à jour pour les employés ayant des besoins d'adaptation.

Dans le cadre de nos obligations en vertu des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi, nos politiques et pratiques en matière d'emploi ont été passées en revue pour éliminer les obstacles potentiels, y compris en ce qui a trait à l'accessibilité pour les personnes ayant des handicaps. À la suite de cet examen, un certain nombre de mesures ont été mises en œuvre et continueront de l'être. Ces mesures comprennent une formation à l'intention des recruteurs concernant la fourniture de mesures d'adaptation pendant les processus de recrutement et de sélection, ainsi que l'exécution d'un examen sur l'accessibilité au sein de nos milieux de travail en 2021 dans le but de repérer et d'éliminer les obstacles physiques pour les personnes ayant des handicaps. Nous continuerons à veiller à l'accessibilité pour les personnes ayant des handicaps dans tous les nouveaux immeubles, les nouvelles constructions et les rénovations majeures.

Les mesures suivantes ont été ou seront mises en place pour s'assurer que le public et les employés savent que nous offrirons, sur demande, des services d'adaptation aux personnes ayant des handicaps :

Plan et politique en matière d'accessibilité

Le Groupe des entreprises Johnson & Johnson au Canada

- Les renseignements à propos de la disponibilité de mesures d'adaptation raisonnables pour les candidats ayant des handicaps seront inclus dans le processus de candidature.
- Tous les candidats qui sont invités à participer aux entrevues seront informés de la manière de demander des mesures d'adaptation pour les handicaps.
- Les candidats embauchés seront informés de nos politiques et processus d'adaptation pour les employés ayant des handicaps dans le cadre du processus d'orientation.
- Nous examinerons et communiquerons nos politiques et processus d'adaptation à tous les employés et les gestionnaires.
- Lorsqu'un employé a besoin de mesures d'adaptation ou de formats accessibles, nous consulterons ce dernier (et les parties externes nécessaires) pour déterminer et fournir une réponse qui répond à ses besoins.
- Nous veillerons à ce que les besoins en matière d'accessibilité des employés ayant des handicaps soient pris en considération pendant les processus de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de réaffectation.
- Nous continuerons à passer en revue les politiques et les pratiques pertinentes existantes et à surveiller les changements réglementaires et les politiques pour nous assurer que nous continuons à nous conformer aux lois de l'Ontario en matière d'accessibilité.
- Nous inviterons les employés ayant des handicaps à cerner les obstacles à l'accessibilité et à donner de la rétroaction et des commentaires sur la prévention et l'élimination des obstacles.
- Lorsque les ressources sous contrat d'organisations tierces sont embauchées pour des activités liées au recrutement et à la sélection, l'exigence de conformité à la LAPHO sera présentée au fournisseur. Les agences tierces sont responsables des besoins d'adaptation et autres mesures pour tout entrepreneur affecté en vertu de leurs propres politiques d'entreprise liées à la LAPHO.

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

Les exigences d'accessibilité en vertu du RNAI seront intégrées dans les processus de retour au travail existants pour veiller à l'élimination des obstacles à l'adaptation.

En soutien à ce qui précède, nous passerons en revue notre politique et nos processus existants en matière d'adaptation pour nous assurer qu'elles englobent l'élaboration de plans individuels d'adaptation documentés pour les employés qui ont indiqué avoir besoin de telles mesures d'adaptation. Le plan d'adaptation inclura la manière dont l'employé peut participer à l'élaboration d'un tel plan.

Gestion du rendement, perfectionnement et avancement professionnels et réaffectation

Comme indiqué dans notre Politique en matière de diversité et d'inclusion ainsi que dans notre Credo, notre entreprise n'effectuera pas de discrimination quant à l'embauche, la promotion, la formation, la rémunération ou toute autre pratique d'emploi relativement à tout motif interdit, y compris le handicap.

Plan et politique en matière d’accessibilité

Le Groupe des entreprises Johnson & Johnson au Canada

Par l’intermédiaire de nos politiques et de nos processus, les besoins en matière d’accessibilité et les plans d’adaptation seront pris en considération en ce qui a trait aux processus d’emploi.

Pour nous joindre :

Des formats accessibles du présent document sont disponibles sur demande, sans frais. Pour en savoir plus sur les politiques et les plans pluriannuels en matière d’accessibilité de Johnson & Johnson au Canada, veuillez communiquer avec nous. Veuillez inclure les renseignements suivants dans votre demande au cas où nous aurions besoin de communiquer avec vous pour fournir plus de renseignements :

- Votre nom
- Votre affiliation (p. ex. client, visiteur)
- Vos coordonnées (adresse, numéro de téléphone et/ou adresse de courriel)
- Un résumé de vos commentaires

Par courriel : accessibility@ITS.jnj.com

Centre de service en matière d’accessibilité de Johnson & Johnson : [Nous joindre](#)

Vous pouvez nous appeler sans frais au : 1-877-223-9807 (pour un service d’ATS, composez le 711 ou votre service de relais téléphonique préféré). Nous soutenons le service de relais vidéo Sorenson.

Politiques connexes :

Politique sur l’accessibilité pour les services à la clientèle (numéro de la politique : 3364)

Déclaration d’accessibilité du site Web de Johnson & Johnson au Canada