



Plan d'accessibilité de Symcor 2026 – 2029





Table des matières

Généralités.....	4
Reconnaissance territoriale	4
Accessibilité	5
Langage utilisé dans le présent plan	6
Résumé exécutif	7
Introduction	9
Structure du présent plan	9
Orientation du présent plan.....	10
Progrès réalisés à ce jour.....	11
2023 – 2024	11
2024 – 2025	15
2025 – 2026	17
Consultation	19
Mobilisation des employés	19
Mécanisme de rétroaction.....	20
Plan d’action	21
Technologies de l’information et des communications (TIC).....	21
Emploi.....	23
Environnement bâti	27
Communications autres que les TIC	28
Acquisition de biens, de services et d’installations.....	28



Conception et prestation de programmes et de services	28
Transports.....	29
Suivi et évaluation.....	29
Plans de mise en œuvre	29
Rapports d'étape	29



Généralités

Reconnaissance territoriale

Symcor possède des bureaux et des centres de traitement partout au Canada. D'un océan à l'autre, nous reconnaissons les territoires ancestraux et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis qui considèrent cette terre comme leur chez-soi.

Nous reconnaissons également que notre siège social de Mississauga est situé dans la ville actuelle de Mississauga, qui fait partie du territoire visé par des traités et du territoire traditionnel de la Première Nation des Mississaugas de Credit, de la Confédération de Haudenosaunis ainsi que des Nations huronne-wendat et wyandotte. Ces peuples et leurs ancêtres habitent ces terres depuis des temps immémoriaux. Aujourd'hui, Mississauga accueille de nombreux peuples autochtones du monde entier.

Symcor reconnaît que la reconnaissance territoriale n'est qu'un point de départ. Nous devons réfléchir à notre place dans l'histoire, qui continue de s'écrire, aux façons de nous engager véritablement dans la réconciliation, et travailler ensemble à bâtir une société plus juste, diversifiée, inclusive et équitable.



Accessibilité

Rétroaction

Pour faire part de vos commentaires au sujet des obstacles ou de l'accessibilité chez Symcor, veuillez communiquer avec notre partenaire de l'expérience employés :

- **Courriel** : access@symcor.com
- **Téléphone** : 905-273-1096
- **Adresse postale** : 400-1 Robert Speck Parkway, Mississauga, ON, L4Z 4E7

Remarque : Le partenaire de l'expérience employés est la personne désignée pour recevoir la rétroaction sur l'accessibilité chez Symcor. Bien que son rôle soit axé sur l'expérience des employés, cette personne est prête à recevoir les commentaires des employés, des clients et de toute autre personne qui interagit avec Symcor.

Lorsque vous transmettez des commentaires, vous pouvez y inclure vos coordonnées, mais ce n'est **pas obligatoire**. La rétroaction anonyme sera traitée de la même façon que la rétroaction transmise avec des coordonnées.

Nous tiendrons compte de toute la rétroaction reçue lors de la préparation de nos rapports d'étape annuels sur l'accessibilité ou de la mise à jour de notre plan d'accessibilité.



Déclaration d'accessibilité

Le présent plan est accessible conformément aux **normes PDF/Universal Accessibility (UA)**.

Pour obtenir d'autres formats, veuillez communiquer avec access@symcor.com. Si le courriel n'est pas votre mode de communication privilégié, vous pouvez utiliser le numéro de téléphone ou l'adresse postale indiqués ci-dessus.

Langage utilisé dans le présent plan

Chez Symcor, nous comprenons que le vocabulaire lié au handicap évolue constamment. Nous comprenons également que les personnes décrivent leurs propres expériences du handicap de différentes façons. À titre de petit geste d'inclusion à l'égard de la diversité des points de vue, le présent plan alterne entre le langage **centré sur la personne** et le langage **centré sur l'identité** :

- **Le langage centré sur la personne** consiste à nommer la personne avant le handicap. Par exemple, on dira « personne ayant une incapacité ». Certaines personnes utilisent ce langage parce qu'il présente le handicap comme un élément distinct de ce qu'elles sont comme personne. Elles trouvent cette approche valorisante, puisqu'elles considèrent le handicap comme une seule partie de leur identité.
- **Le langage centré sur l'identité** consiste à nommer le handicap avant la personne. Par exemple, on dira « personne handicapée ». Les personnes qui préfèrent ce langage apprécient le fait qu'il présente le handicap comme une partie importante de leur identité. Il reflète ainsi davantage la place centrale qu'occupe le handicap dans leur expérience du monde.



Résumé exécutif

Le plan d'accessibilité 2026-2029 de Symcor décrit notre engagement continu à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles. Il s'appuie sur notre plan de 2023 et tient compte à la fois des progrès que nous avons réalisés au cours des trois dernières années et de nos priorités pour la prochaine étape.

Le présent plan est organisé autour des sept domaines prioritaires reconnus dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, en mettant particulièrement l'accent sur les technologies de l'information et des communications (TIC) et l'emploi.

En ce qui concerne les TIC, nos engagements sont guidés par les exigences réglementaires de Normes d'accessibilité Canada (NAC). Au cours des trois prochaines années, nous nous concentrerons sur l'amélioration de l'accessibilité de nos propriétés numériques, de nos documents, de nos applications mobiles et de nos pratiques d'approvisionnement, tout en veillant à ce que les employés qui utilisent les technologies numériques reçoivent une formation sur l'accessibilité. Nous publierons également des déclarations d'accessibilité pour le contenu réglementé et renforcerons les processus d'évaluation de l'accessibilité dans le cadre de l'approvisionnement numérique.

En ce qui concerne l'emploi, la rétroaction des employés a clairement montré que les barrières d'attitude, les obstacles dans le processus d'accommodement et les lacunes dans la sensibilisation à l'accessibilité affectent l'expérience des employés. Pour y remédier, nous accordons la priorité à la formation sur l'accessibilité pour l'ensemble du personnel, au renforcement de notre politique d'adaptation, à l'amélioration de nos pratiques de recrutement et d'acquisition de talents, au soutien à la création d'un groupe de ressources pour les employés sur l'accessibilité et à l'intégration de l'accessibilité dans la gestion du rendement, l'intégration et les pratiques de maintien en poste.



D'autres engagements portent sur l'amélioration de l'accessibilité physique dans nos environnements bâtis, en particulier l'accessibilité des toilettes, ainsi que sur le renforcement des pratiques de communication.

Pour assurer la reddition de comptes, chaque engagement sera appuyé par un plan de mise en œuvre détaillé qui précisera les mesures particulières, les échéanciers, les responsabilités et les indicateurs de réussite. Les rapports d'étape annuels permettront de suivre les réalisations, les défis et les prochaines étapes, en favorisant l'amélioration continue et la transparence.

L'accessibilité n'est pas une initiative occasionnelle : c'est une responsabilité continue et un élément essentiel de la façon dont nous bâtissons une organisation plus forte et plus inclusive. Le présent plan témoigne de notre engagement continu à faire de l'accessibilité une priorité commune à l'échelle de Symcor.



Introduction

Nous sommes heureux de présenter le plan d'accessibilité 2026-2029 de Symcor.

Conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#), le présent plan fait suite à notre plan d'accessibilité initial de 2023. Nous sommes heureux de faire part des progrès que nous avons réalisés au cours des trois dernières années et de nos engagements actualisés visant à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles au cours des trois prochaines années.

Ce plan constitue un élément important de l'engagement plus large de Symcor à favoriser un environnement inclusif pour les employés, les clients et les visiteurs, où chaque personne peut se présenter et participer pleinement en étant véritablement elle-même.

Structure du présent plan

Conformément à la LCA, nos progrès et nos engagements sont organisés selon sept domaines prioritaires :

1. Technologies de l'information et des communications (TIC)
2. Emploi
3. Environnement bâti
4. Communications autres que les TIC
5. Acquisition de biens, de services et d'installations
6. Conception et prestation de programmes et de services
7. Transports



Orientation du présent plan

En ce qui concerne le premier domaine, les TIC, des [règlements précis de Normes d'accessibilité Canada \(NAC\)](#) orientent nos engagements. Nous travaillons à l'atteinte de ces objectifs importants afin d'assurer la conformité à la réglementation et d'améliorer l'accessibilité de nos propriétés numériques, de nos appareils et de nos réseaux.

À la suite de la rétroaction recueillie dans le cadre de nos activités de mobilisation des employés, nous accordons également la priorité à l'emploi en nous concentrant sur des sections clés de la [norme facultative sur l'emploi de NAC](#). Les lignes directrices de cette norme nous aideront à éliminer les obstacles qui ont une incidence sur l'expérience des employés.

Pour tous les autres domaines, nous avons défini des engagements importants qui permettront de remédier aux obstacles connus et d'améliorer l'accessibilité chez Symcor.



Progrès réalisés à ce jour

Depuis la publication de notre plan initial en 2023, nous avons réalisé des progrès importants vers l'atteinte de nos objectifs en matière d'accessibilité. Voici un aperçu des principales étapes franchies, organisé par année.

2023 – 2024

Technologies de l'information et des communications (TIC)

- **Mobilisation de fournisseurs spécialisés en accessibilité** : Nous avons tenu des discussions et des collaborations continues avec des fournisseurs de services spécialisés en accessibilité afin d'intégrer des pratiques exemplaires dans le développement de produits et de logiciels. Grâce à ces collaborations, nous avons exploré et adopté des solutions pour confirmer l'accessibilité du contenu Web.
- **Intégration de l'accessibilité dans le développement de produits** : Nous avons travaillé avec les consultants en solutions, les gestionnaires de produits et les responsables de produits afin de commencer à intégrer activement l'accessibilité dans l'idéation, la conception et le développement, plutôt que d'en faire un élément à traiter en second lieu.
- **Élargissement des communications accessibles destinées aux clients** : Nous avons mis en œuvre des solutions pour aider à produire des documents accessibles dans l'ensemble des services de communications destinées aux clients.



Emploi

- **Formation des dirigeants** : En partenariat avec les services consultatifs en accessibilité de la Fondation Rick Hansen, Sycmor a offert une formation obligatoire sur l'accessibilité et l'inclusion aux hauts dirigeants et aux gestionnaires de personnel, réaffirmant ainsi que la création d'un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles constitue une responsabilité fondamentale des dirigeants.
- **Formation spécialisée pour des groupes clés** : Nous avons offert une version approfondie de la formation sur l'accessibilité de la Fondation Rick Hansen au comité directeur et au groupe de travail sur l'accessibilité. Cette version comprenait des discussions sur la conception universelle.

De plus, les équipes chargées des biens immobiliers et des installations de Sycmor ont suivi la formation *Espaces accessibles 101* offerte par l'entremise d'Athabasca University et de la Fondation Rick Hansen. Ce cours en ligne que les participants peuvent suivre à leur propre rythme, examine l'impact de l'environnement social et physique sur les personnes handicapées et favorise l'application concrète des principes de conception universelle.

- **Création d'une page intranet sur l'accessibilité** : Nous avons lancé une page sur l'accessibilité dans l'intranet de l'entreprise, qui fournit aux employés des renseignements et des ressources utiles liés à l'accessibilité.
- **Amélioration de la déclaration d'accessibilité** : Nous avons actualisé notre déclaration d'accessibilité dans les offres d'emploi. Nous l'avons étoffée afin d'y inclure un libellé sur les mesures d'adaptation offertes aux candidats pendant le recrutement et au-delà. Nous avons également repositionné cette déclaration dans la section d'introduction à Sycmor, afin de mettre l'accent sur l'accessibilité comme valeur fondamentale de notre organisation.



Environnement bâti

- **Ajout d’alarmes incendie visuelles** : Nous avons ajouté des notifications visuelles à nos systèmes d’alarme en cas d’incendie sur nos sites de Mississauga, de Toronto et de Calgary.
- **Installation d’ouvre-portes automatiques** : Nous avons installé des ouvre-portes automatiques sur toutes les portes accessibles de nos sites de Winnipeg et de Calgary.
- **Réalisation d’un audit de l’accessibilité** : Nous avons audité tous les sites de Symcor sous l’angle de l’accessibilité. Le rapport d’analyse des écarts de chaque site servira à orienter l’amélioration des plans d’action.

Communications autres que les TIC

- **Création d’un centre intégré de ressources sur l’accessibilité** : Nous avons créé un référentiel en ligne comprenant des outils pratiques, des modèles et des exemples de documents pour aider les employés à appliquer les pratiques exemplaires en matière d’accessibilité. Nous avons également mis en place un mécanisme de rétroaction afin que les employés puissent proposer des améliorations au contenu, à la facilité d’utilisation et à l’accessibilité du référentiel.
- **Orientation sur les documents accessibles** : Nous avons élaboré des modèles et des conseils fondés sur les outils Microsoft pour aider les employés à créer des documents, des présentations, des courriels et des communications accessibles.



- **Création de ressources sur les technologies d'assistance** : Nous avons compilé et diffusé de l'information sur les technologies d'assistance et les fonctionnalités d'accessibilité intégrées aux applications couramment utilisées.
- **Clarification des voies de soutien** : Nous avons fourni des coordonnées claires pour joindre les ambassadeurs de l'accessibilité et les personnes-soutien du service des ressources humaines afin d'aider les employés qui ont des questions ou des problèmes.

Acquisition de biens, de services et d'installations

- **Mobilisation de fournisseurs axés sur l'accessibilité** : Nous avons fait appel à des fournisseurs qui offrent des outils, des services et une expertise en matière d'accessibilité.
- **Ajout d'exigences d'accessibilité aux contrats** : Nous avons intégré des critères d'évaluation de l'accessibilité aux ententes avec les fournisseurs, lorsque cela était possible.

Conception et prestation de programmes et de services

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités actuelles de Symcor.

Transports

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités de Symcor.



2024 – 2025

Technologies de l'information et des communications (TIC)

- **Lancement d'un audit numérique** : Nous avons fait appel à un fournisseur spécialisé en accessibilité pour auditer notre site Internet et notre intranet afin de repérer les obstacles à l'accessibilité.

Emploi

- **Promotion de la sensibilisation organisationnelle à l'accessibilité** : Nous avons diffusé une communication à l'échelle de l'entreprise dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité afin de sensibiliser les employés à l'accessibilité et à l'inclusion. Nous avons également fait la promotion de webinaires et de ressources, et les avons partagés, dans le cadre de partenariats avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et la Fondation Rick Hansen. Nous avons lancé un centre de ressources sur l'accessibilité afin de centraliser les outils, les lignes directrices et les documents de politique destinés aux employés.
- **Soutien au bien-être et à la santé mentale des employés** : Nous avons introduit de nouvelles prestations en matière de santé mentale et élargi la couverture offerte. Nous avons également déployé des services de soins virtuels afin d'améliorer l'accès aux professionnels de la santé, mis en place une plateforme de bien-être comprenant des ressources autoguidées et des évaluations, et élargi la couverture paramédicale afin d'offrir un meilleur accès aux psychologues, aux travailleurs sociaux et aux thérapeutes.

Enfin, nous avons mené une campagne de sensibilisation interne pendant le mois mondial de la santé mentale, axée sur les handicaps invisibles et la réduction de la stigmatisation.



- **Approche ciblée et embauche inclusive** : Nous avons établi des partenariats avec *Autism Nova Scotia* et *Ready, Willing and Able* afin d'améliorer les processus de recrutement pour mieux soutenir et inclure les candidats neurodivergents.

Environnement bâti

- **Repérage d'obstacles précis sur les sites** : Grâce au rapport d'analyse des écarts découlant des audits de sites réalisés en 2023, nous avons relevé des obstacles liés à l'orientation, notamment la signalisation, aux besoins en équipement adapté, à l'accessibilité des portes, notamment leur poids et leur taille, et au stationnement accessible. Nous avons entrepris une collaboration avec les équipes des installations, les fournisseurs et les propriétaires afin d'élaborer des plans d'action pour corriger ces obstacles.

Communications autres que les TIC

- Ce domaine n'était pas une priorité pour cette période.

Acquisition de biens, de services et d'installations

- **Intégration de considérations d'accessibilité à l'étape de la collecte des exigences** : Nous avons tenu compte des besoins d'accessibilité des utilisateurs finaux au moment de définir les exigences relatives aux solutions et aux services.
- **Fourniture de documents accessibles** : Nous avons créé des formats accessibles pour la documentation liée au processus d'achats et d'appels d'offres.



Conception et prestation de programmes et de services

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités actuelles de Symcor.

Transports

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités de Symcor.

2025 – 2026

Technologies de l'information et des communications (TIC)

- **Achèvement de l'audit numérique et lancement des mesures correctives** : Un fournisseur spécialisé en accessibilité a terminé les audits des sites Internet et intranet de Symcor et a relevé des obstacles liés aux modèles, au contenu et à la fonctionnalité des sites Web. Nous avons fait appel à un autre fournisseur pour appuyer la correction des lacunes relevées, et ces travaux devraient être achevés d'ici la fin de 2026.

Emploi

- Ce domaine n'était pas une priorité pour cette période.

Environnement bâti

- **Mises à niveau de l'accessibilité des toilettes** : Notre site de Montréal a terminé les mises à niveau de deux toilettes genrées.



Communications autres que les TIC

- **Sous-titrage et sous-titres codés** : Nous avons ajusté les communications visuelles afin d'inclure du sous-titrage ou des sous-titres codés pour les vidéos destinées aux employés qui sont téléversées sur SymTV ou dans l'intranet.
- **Intranet** : Nous avons activé la fonctionnalité intégrée de sous-titres codés automatiques sur la plateforme Simplrr, soit l'intranet.
- **Autres formats** : Nous avons offert des options de signature, de dictée audio et de conversion de la parole en texte pour les événements destinés aux employés.

Acquisition de biens, de services et d'installations

- **Création d'un code de conduite des fournisseurs** : Nous avons élaboré et publié un code de conduite à joindre aux documents de demande, selon le cas. Le code ne mentionne pas expressément l'accessibilité, mais il réaffirme l'attente selon laquelle les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois applicables et fournir leurs services au moyen de pratiques inclusives et non discriminatoires.

Conception et prestation de programmes et de services

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités actuelles de Symcor.

Transports

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités de Symcor.



Consultation

Pour élaborer un plan d'accessibilité significatif, nous devons comprendre les obstacles du point de vue du vécu. Nous avons eu recours à deux approches pour recueillir la rétroaction des personnes les plus touchées.

Mobilisation des employés

Du point de vue des employés, nous avons organisé un groupe de discussion sur le repérage des obstacles. Afin de créer un espace sûr et privé permettant aux employés de faire part de leurs commentaires, nous avons travaillé avec [*Untapped Accessibility*](#), une société canadienne de consultation spécialisée dans la mobilisation accessible. Des consultants d'*Untapped* ayant une expérience vécue du handicap et de la maladie chronique ont créé et animé la séance. Pour répondre à différents besoins et styles de participation, ils ont prévu deux options pour transmettre de la rétroaction :

- Discussions en sous-groupes
- Sondage anonyme sur le repérage des obstacles

Au total, 14 employés ont participé. La rétroaction recueillie par ces deux canaux a été regroupée et résumée, et a fait ressortir les thèmes suivants :

- Les barrières d'attitudes sont les plus fréquemment signalées chez Symcor, touchant les employés ayant des handicaps non apparents.
- L'accessibilité physique varie selon nos sites, ce qui entraîne des expériences incohérentes.



- Il y a des possibilités d'améliorer la communication organisationnelle afin d'assurer que les employés reçoivent des informations claires et cohérentes sur les soutiens, les événements et les opportunités.
- Les employés font face à des obstacles avec certaines de nos politiques et pratiques en milieu de travail.
- Certains des outils de soutien au milieu de travail chez Symcor ont des fonctionnalités d'accessibilité limitées.

Mécanisme de rétroaction

Notre [mécanisme de rétroaction sur l'accessibilité](#) constitue un autre moyen de signaler les obstacles. Malheureusement, il a été peu utilisé depuis son lancement. Pour veiller à ce que ce canal soit utilisé comme prévu, nous avons introduit un engagement dans le plan d'action afin de promouvoir son existence au moyen de communications plus stratégiques.



Plan d'action

La présente section délimite nos engagements en matière d'accessibilité pour les trois prochaines années. Tous les engagements sont de haut niveau. Ils indiquent l'orientation des travaux plus concrets qui devront être réalisés pour atteindre l'objectif.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous aborderons les travaux concrets, veuillez consulter la [section sur le suivi et l'évaluation](#).

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Comme il est mentionné ci-dessus, les engagements dans ce domaine sont guidés par des [règlements précis de Normes d'accessibilité Canada \(NAC\)](#).

Offrir une formation sur l'accessibilité numérique

Nous offrirons une formation sur les notions fondamentales de l'accessibilité des technologies numériques à tous les employés qui participent au développement, à la maintenance ou à l'achat de technologies numériques.

Échéance : 5 décembre 2027, avec une formation d'appoint tous les trois ans.

Veiller à ce que les pages Web nouvelles et mises à jour soient conformes à la norme sur les TIC

Nous veillerons à ce que toutes les pages Web nouvelles et mises à jour soient conformes aux clauses 4 à 7 et 9 de la norme sur les TIC.

Échéance : 5 décembre 2028.



Veiller à ce que les documents numériques nouveaux et mis à jour soient conformes à la norme sur les TIC

Nous veillerons à ce que tous les documents numériques nouveaux et mis à jour soient conformes aux clauses 4 à 7 et 10 de la norme sur les TIC.

Échéance : 5 décembre 2028.

Veiller à ce que les applications mobiles soient conformes à la norme sur les TIC

Nous veillerons à ce que toutes les applications mobiles **nouvellement publiées** qui ne sont pas destinées aux employés respectent les clauses 4 à 7 et 11 de la norme sur les TIC. L'expression « nouvellement publiées » désigne les applications publiées le 5 décembre 2028 ou après cette date.

Échéance : 5 décembre 2028.

Pour les applications mobiles **existantes** qui ne sont pas destinées aux employés, nous réaliserons ou obtiendrons une évaluation de la conformité accompagnée d'une analyse des écarts par rapport à la norme sur les TIC.

Échéance : 5 décembre 2028.

Publier des déclarations d'accessibilité pour le contenu réglementé

Nous publierons une déclaration d'accessibilité pour tout contenu réglementé qui :

- décrit les fonctionnalités d'accessibilité;
- signale les technologies numériques non conformes, accompagnées de plans pour combler les écarts;



- explique comment les utilisateurs peuvent accéder à des solutions de rechange exemptes d'obstacles.

Échéance : 5 décembre 2028, avec des plans de révision des déclarations tous les trois ans et de modification, au besoin.

Obtenir des évaluations de conformité dans le cadre de l'approvisionnement

Nous veillerons à disposer d'un processus clair pour obtenir une évaluation de la conformité accompagnée d'une analyse des écarts par rapport à la norme sur les TIC pour tout produit ou service que nous achetons aux fins du développement ou de la fourniture :

- de pages Web;
- d'applications mobiles qui ne sont pas destinées aux employés.

Échéance : 5 décembre 2028.

Emploi

Les engagements énoncés dans la présente section sont fondés sur la rétroaction des employés et sur les lignes directrices de la [norme facultative sur l'emploi de NAC](#).

Établir un plan de formation sur l'accessibilité pour l'ensemble du personnel

La rétroaction de nos employés a mis en évidence les obstacles comportementaux. Les employés souhaitent que l'ensemble du personnel reçoive une formation sur l'accessibilité, y compris une formation spécialisée pour les gestionnaires. Cette mesure concorde avec la [norme sur l'emploi de Normes d'accessibilité Canada \(NAC\)](#), qui met l'accent sur la formation du personnel sur des sujets comme :

- l'anti-capacitisme;



- l'accessibilité;
- l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- l'accessibilité de l'information et de la communication;
- l'alliance inclusive et l'intervention du témoin;
- l'élimination des obstacles sur le lieu de travail;

Nous créerons un plan de formation pour le personnel axé sur ces sujets.

Appel à l'action pour la création d'un groupe de ressources pour les employés sur l'accessibilité

La rétroaction recueillie dans le cadre de notre consultation auprès des employés a également fait ressortir la possibilité de créer un groupe de ressources pour les employés (GRE) sur l'accessibilité. Cette mesure concorde avec les lignes directrices de la norme sur l'emploi, qui met l'accent sur le soutien aux réseaux auto-organisés destinés aux employés handicapés.

Pour encourager le lancement d'un GRE sur l'accessibilité, nous élaborerons et diffuserons un appel à l'action clair et inclusif invitant les employés handicapés et leurs alliés à manifester leur intérêt et à contribuer à définir l'initiative. Les responsables de nos quatre GRE actuels soutiendront la nouvelle personne responsable du GRE.

Lancer une campagne de sensibilisation dirigée par le GRE

Afin de continuer à éliminer les obstacles comportementaux, nous sensibiliserons les employés aux handicaps invisibles au moyen d'une campagne de communications interne pendant le Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées.



Harmoniser la politique d'adaptation avec la norme sur l'emploi

Les employés ont également mis en lumière les obstacles dans notre processus d'accommodement. Par exemple, les exigences rigides concernant la documentation médicale. Pour y remédier, nous allons examiner notre politique et procédures d'accommodement et les aligner avec les directives d'aménagement issues de la norme d'emploi et des meilleures pratiques.

Élargir les données démographiques de notre sondage annuel sur l'engagement pour y inclure le handicap

Afin d'accroître la transparence et de mieux suivre la représentation des personnes handicapées chez Symcor, nous ajouterons des questions démographiques sur le handicap à notre sondage annuel sur l'engagement du personnel.

Ajouter des questions liées à l'accessibilité aux entrevues de départ

Afin d'améliorer le maintien en poste de nos travailleurs handicapés, nous intégrerons des questions liées à l'accessibilité à nos entrevues de départ. Cela nous aidera à comprendre s'il existe des obstacles liés à la décision des employés de quitter Symcor.

Améliorer l'accessibilité de notre processus de gestion du rendement

Afin de veiller à ce que notre processus de gestion du rendement repose sur des pratiques accessibles, nous élaborerons des lignes directrices claires en matière d'accessibilité et les intégrerons à tous les documents du programme et aux séances destinées aux gestionnaires. Par exemple, des lignes directrices qui :

- veillent à ce que le rendement des employés soit évalué seulement après que les mesures d'adaptation appropriées ont été fournies;



- intègrent des points de contrôle des biais dans les discussions d'étalonnage afin d'éviter de désavantager les employés handicapés;
- font la distinction entre les écarts de rendement et les répercussions liées au handicap.

Communiquer de l'information sur les mesures d'adaptation pendant l'orientation

Afin de promouvoir l'existence des mesures d'adaptation et de veiller à ce que les nouveaux employés disposent du temps et des outils nécessaires pour formuler une demande, nous mettrons à jour le module d'accueil dans *Dayforce* afin d'y inclure de l'information sur notre politique et nos lignes directrices en matière d'adaptation.

Tenir compte de l'accessibilité dans le processus de recrutement de talents

Afin de veiller à ce que notre processus de recrutement de talents tienne également compte des pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, nous prendrons les mesures suivantes :

- Créer des offres d'emploi qui appliquent les principes du langage clair et utilisent des formats compatibles avec les lecteurs d'écran.
- Inclure dans les offres d'emploi une déclaration claire qui explique notre engagement à l'égard de l'accessibilité, y compris des exemples de mesures que nous avons prises pour l'améliorer. La déclaration encouragera également les candidats à demander des mesures d'adaptation au besoin.
- Offrir plusieurs méthodes de candidature, par exemple en ligne, par téléphone ou en personne, afin de répondre aux besoins des candidats qui pourraient se heurter à des obstacles liés aux plateformes numériques.



- Présenter une offre active de mesures d'adaptation à tous les candidats, accompagnée d'exemples de demandes courantes, comme des lieux d'entrevue accessibles et du temps supplémentaire pour les évaluations.
- Former les recruteurs et les gestionnaires d'embauche aux pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, notamment à la reconnaissance et à l'élimination des obstacles tout au long du processus de recrutement.
- Examiner et mettre à jour régulièrement les politiques d'acquisition de talents afin d'assurer la conformité continue aux normes d'accessibilité et de tenir compte de la rétroaction des candidats handicapés.
- Utiliser des technologies accessibles pour les systèmes de gestion des candidatures et veiller à ce que les plateformes soient conformes aux règles WCAG.

Environnement bâti

Symcor s'engage à offrir un environnement exempt d'obstacles en veillant à ce que toutes ses installations soient pleinement conformes aux lois provinciales et fédérales. Nous veillons également à concevoir des installations qui favorisent la dignité et l'autonomie de tous les clients et employés.

Améliorer l'accessibilité des toilettes

Notre première priorité en matière d'environnement bâti consiste à améliorer l'accessibilité des toilettes dans l'ensemble de nos sites. Lorsque Symcor exerce un contrôle opérationnel sur un site, nous avons prévu du financement pour réaliser les rénovations nécessaires. Ces rénovations comprennent :

- l'ajout d'ouvre-portes automatiques;



- des changements à l'aménagement de l'espace;
- l'aménagement d'un plus grand nombre de toilettes universellement accessibles.

Au besoin, nous collaborerons avec nos propriétaires afin d'améliorer l'accessibilité des toilettes dans nos sites loués.

Communications autres que les TIC

Promouvoir le mécanisme de rétroaction sur l'accessibilité

Afin d'accroître l'utilisation de notre mécanisme de rétroaction sur l'accessibilité, nous créerons une campagne de communications visant à sensibiliser les employés à l'existence de ce canal et à sa raison d'être.

Améliorer l'accessibilité des communications internes et externes

Nous améliorerons également l'accessibilité de nos communications internes et externes en travaillant à intégrer les éléments suivants à nos lignes directrices en matière de communications et d'image de marque :

- les principes du langage clair;
- des lignes directrices sur les autres formats;
- des instructions sur le texte de remplacement et le contraste des couleurs.

Acquisition de biens, de services et d'installations

- Ce domaine n'est pas une priorité pour cette période.

Conception et prestation de programmes et de services

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités de Symcor.



Transports

- Ce domaine n'est pas pertinent pour les activités de Symcor.

Suivi et évaluation

Plans de mise en œuvre

Comme il est mentionné ci-dessus, les engagements énoncés dans le présent plan sont de haut niveau. Ils visent à orienter notre direction générale et nos priorités. Afin d'assurer des progrès significatifs, chaque engagement sera appuyé par un plan de mise en œuvre détaillé qui précisera les mesures particulières, les échéanciers, les responsabilités et les indicateurs de réussite sur la période de trois ans. Nous utiliserons ces plans de mise en œuvre pour suivre les progrès réalisés et ajuster notre approche au besoin.

Rapports d'étape

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous fournirons des rapports d'étape annuels qui résumeront les principales réalisations, les défis et les prochaines étapes, afin de favoriser l'amélioration continue et de maintenir l'élan.



Quatrième de couverture.