

Plan d'accessibilité et politiques pluriannuels de Mondelez Canada inc.

Ce plan et processus d'accessibilité pluriannuel (le « Plan ») décrit les politiques et les mesures que Mondelēz Canada (ci-après « Mondelēz Canada ») mettra en place conformément à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, 2005* (la « LAPHO ») et le Règlement 191/11 sur les normes d'accessibilité intégrées (« NAI »).

Le Plan définit la stratégie et les mesures que Mondelēz Canada mettra en place pour satisfaire aux exigences de la LAPHO. Il sera affiché sur le site de la Société et sera disponible sous d'autres formats sur demande. Le Plan fera également l'objet d'un examen régulier et de révision conformément aux NAI ou au besoin pour assurer l'accessibilité.

Déclaration d'engagement organisationnel

Chez Mondelēz Canada, nous nous engageons à traiter les gens de façon à leur permettre de préserver leur dignité et leur indépendance, de même qu'à respecter les principes énoncés dans la LAPHO. De plus, nous visons à répondre aux besoins des personnes handicapées en matière d'accessibilité en temps opportun. Dans le cadre de notre engagement continu en faveur des valeurs de diversité et d'inclusion, nous renforçons et renouvelons notre volonté à offrir une égalité d'accès à l'emploi. Nous continuons à appuyer les mesures qui favorisent un environnement inclusif, pour les clients et les employés, y compris celles qui aident à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées. Chez Mondelēz Canada, nous demeurons dévoués envers la diversité, l'inclusion et l'égalité d'accès à l'emploi et soutenons ces principes dans l'ensemble de la Société. En tant qu'employeur, nous continuerons à faire preuve de leadership en matière d'accessibilité et tenterons de dépasser les exigences.

Formation

Mondelēz Canada a offert une formation à tous les employés, bénévoles et autres membres du personnel dans le but de comprendre les NAI et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario en ce qui concerne les personnes handicapées, notamment nos obligations en matière d'accommodements et la façon de repérer et d'éliminer les obstacles dans le milieu de travail. Cette formation, exigée par la LAPHO et portant sur les NAI et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, a été fournie avant le 1^{er} janvier 2015. Une formation supplémentaire est offerte aux employés dans le cadre du programme de Mondelēz Canada sur la diversité et l'inclusion.

Renseignements et communication

Mondelēz Canada s'engage à assurer que la Société répond aux besoins de communication des personnes handicapées. Nous consulterons toute personne qui fait une demande pour un autre mode de communication afin de déterminer la méthode appropriée pour communiquer avec elle et lui fournir des renseignements.

Mondelēz Canada veillera à ce que le public soit informé des formats disponibles.

Accessibilité des Sites Web et du contenu Web

Mondelēz Canada veillera à ce que tout nouveau site Internet, site intranet et contenu Web soient conformes au niveau A des normes WCAG 2.0, et au niveau AA de ces normes d'ici le 1^{er} janvier 2021.

Commentaires des clients

Mondelēz Canada veillera à ce que le processus des commentaires des clients soit accessible aux personnes handicapées et qu'il soit fourni dans d'autres formats ou avec un support de communication, sur demande.

Emploi

Mondelēz Canada s'engage à adopter des pratiques d'emploi accessibles, de même qu'à prendre des mesures pour s'assurer que nos politiques et nos processus soient exempts d'obstacles et qu'ils peuvent être fournis sous d'autres formes pour permettre un accès égal aux candidats à l'emploi, aux personnes qui passent en entrevue et aux employés. Ceci inclut, mais ne se limite pas à :

Assurer que les employés, le public et tout candidat à l'emploi soient informés de la disponibilité des accommodements pour les candidats handicapés, sur demande;

Fournir des accommodements raisonnables à ceux qui en font la demande lors du processus de recrutement, d'entrevue et d'embauche;

Assurer qu'au moment de l'embauche, les candidats soient informés des politiques et des processus de Mondelēz Canada en matière d'accommodements pour les personnes handicapées.

Mondelēz Canada a mis en place des politiques et des processus afin de tenir compte les besoins des employés handicapés en matière d'accessibilité dans le cadre des processus de gestion de rendement, de développement de carrière et de réaffectation.

Mondelēz Canada offre d'autres formats aux employés qui ont de la difficulté à accéder aux outils et aux ressources en ligne.

Mondelēz Canada veillera à ce que la rétention et la promotion des employés reposent sur des critères objectifs et cohérents; toutefois, Mondelēz Canada tiendra compte des plans d'accommodements individuels et des besoins des personnes handicapées en matière d'accessibilité lors de l'évaluation de tout critère objectif.

Mondelēz Canada veillera à ce que les employés handicapés aient accès aux mêmes occasions de formation que leurs collègues.

Mondelēz Canada veillera à ce que toutes les mêmes occasions soient offertes aux employés, qu'ils aient ou non un handicap.

Employés

Mondelēz Canada s'engage à répondre aux besoins de tous les employés, y compris ceux qui ont un handicap. Nous veillerons à ce que les employés handicapés reçoivent les communications et les renseignements dans un format qui leur est accessible, en tenant compte de leurs besoins en matière d'accessibilité et de leurs handicaps.

Renseignements sur l'intervention en cas d'urgence

Mondelēz fournit aux clients des informations disponibles au public qui portent sur les procédures d'urgence dans un format accessible, sur demande.

Conformément aux exigences des NAI et en matière de sécurité pour tous les employés, Mondelēz Canada fournit des renseignements au sujet des interventions d'urgence individuelles en milieu de travail aux personnes handicapées qui requièrent ce type de renseignements. Lorsqu'un employé — qui reçoit des renseignements sur les interventions d'urgence individuelles — a besoin d'aide, Mondelēz Canada communiquera ces renseignements à une personne désignée pour l'aider, avec le consentement de l'employé. Toute procédure ou tout plan d'urgence, de même que toute politique de sécurité publique élaborée par Mondelēz Canada et mise à la disposition du public seront fournis dans un format accessible, sur demande.

Plans d'accommodements individuels et retour au travail après un congé d'invalidité

Mondelēz Canada détient une politique d'accommodations en cas d'invalidité qui comprend les lignes directrices concernant les accommodations en cas d'incapacité et le retour au travail. Elles incluent l'obligation de créer des plans individuels pour toute personne qui fait la demande d'accommodements ou qui retourne au travail après un congé d'invalidité.

Obtenir le Plan

Pour obtenir une copie du Plan, veuillez contacter le chef des Normes de service à la clientèle LAPHO par courrier ou téléphone au :

Courrier :

Mondelēz Canada

Attention : Ressources humaines

3300 rue Bloor Ouest, bureau 1801

Toronto ON M8X 2X2

T : 1-800-641-1500

Mondelēz Canada fournira le Plan dans un format qui tient compte du handicap de la personne qui réclame la Politique et le Plan.