

POLITIQUE D'ACCESSIBILITÉ DE MONDELEZ CANADA

Introduction

La présente politique d'accessibilité (la « Politique ») décrit les engagements que Mondelēz Canada Inc. (ci-après « Mondelez Canada », « nous ») a pris conformément à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (la « LAPHO ») et au Règlement 191/11 sur les normes d'accessibilité intégrées (le « RNAI »).

Déclaration d'engagement

Mondelez Canada s'engage à traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permette de conserver leur dignité et leur indépendance et s'engage à respecter les principes énoncés dans la LAPHO. En outre, Mondelez Canada s'engage à répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun. Dans le cadre de notre engagement continu envers les valeurs de diversité et d'inclusion, nous renforçons et renouvelons notre engagement envers l'égalité d'accès en emploi (EAE). Nous continuons à soutenir les mesures qui favorisent un environnement inclusif pour nos clients et nos employés, y compris la prévention et la suppression des obstacles auxquels font face les personnes ayant un handicap. Chez Mondelez Canada, nous restons dévoués à la diversité, à l'inclusion et à l'égalité d'accès en emploi et nous soutenons ces principes dans l'ensemble de notre société. En tant qu'employeur, Mondelez Canada continuera à faire preuve de leadership en matière d'accessibilité et à s'efforcer de hausser la norme au-delà de ce qui est requis.

Formation

Mondelez Canada s'engage à offrir une formation à tous les employés, bénévoles et autres membres du personnel qui travaillent dans son entreprise canadienne sur la compréhension du Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI) et du Code des droits de la personne de l'Ontario en ce qui concerne les personnes handicapées, y compris l'identification et l'élimination des obstacles sur le lieu de travail, ainsi que nos obligations relatives aux accommodements. De plus, Mondelez offre à ses employés une formation supplémentaire dans le cadre de sa formation sur la diversité et l'inclusion.

Renseignements et communication

Mondelez Canada s'engage à faire en sorte que l'entreprise réponde aux besoins de communication des personnes handicapées. Mondelez Canada consultera 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

Mondelez Canada s'engage à se conformer à ses obligations en matière d'accessibilité des sites Web et du contenu Web.

Commentaires de la clientèle

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

Mondelez Canada s'engage à mettre en place des pratiques d'emploi accessibles et prend des mesures pour s'assurer que nos politiques et nos processus sont exempts d'obstacles et/ou 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.

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.

Mondelez Canada s'engage à répondre aux besoins de tous les employés, y compris ceux qui ont un handicap. Mondelez Canada s'assure que les employés handicapés reçoivent des communications et des renseignements d'une manière qui leur est accessible, en respectant les besoins d'accessibilité de la personne et son handicap.

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.

Conclusion

Toute politique de Mondelez Canada qui ne respecte pas et ne promeut pas la dignité et l'indépendance des personnes handicapées sera modifiée ou supprimée. Mondelez Canada surveillera continuellement le respect de ses engagements dans le cadre de cette politique.

PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL DE MONDELEZ CANADA INC.

Introduction

Le présent plan d'accessibilité pluriannuel (le « plan ») décrit les politiques et les mesures que Mondelēz Canada Inc. (ci-après « Mondelēz Canada », « nous ») a mis en place conformément à la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (la « LAPHO ») et au Règlement 191/11 sur les normes d'accessibilité intégrées (le « RNAI »). En outre, le plan définit la stratégie et les actions que Mondelez Canada entreprendra à l'avenir pour répondre aux exigences de la LAPHO.

Le plan sera affiché sur le site Web de Mondelez Canada et sera disponible dans des formats alternatifs sur demande. Mondelez Canada examinera et révisera régulièrement le plan conformément au RNAI ou si nécessaire pour garantir l'accessibilité.

Message du président et déclaration d'engagement

Chez Mondelez Canada, la diversité est une force qui stimule l'innovation et la croissance. Guidés par notre but, notre mission et nos valeurs, nous nous efforçons de défendre la diversité, l'équité et l'inclusion pour nos collègues, notre culture et nos communautés.

Nous choisissons de croire que nous sommes plus forts grâce à notre communauté diverse, inclusive et connectée. Nous agissons en faisant ce qui est juste et nous traitons chacun avec intégrité et équité afin de créer une culture qui favorise un véritable sentiment d'appartenance.

Nous démontrons cet engagement de nombreuses façons, notamment dans la façon dont nous traitons toutes les personnes pour leur permettre de conserver leur dignité et leur indépendance. En tant qu'organisation, Mondelez Canada s'engage à répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées en temps opportun. Nous nous sommes engagés à respecter la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et l'égalité d'accès à l'emploi (EAE) dans le cadre de notre soutien aux mesures qui favorisent un environnement inclusif pour les consommateurs, les clients et les employés, y compris la prévention et l'élimination des obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées. En tant qu'employeur, nous continuerons à faire preuve de leadership en matière d'accessibilité et à nous efforcer de hausser la norme au-delà de ce qui est requis.



Martin Parent
Président, Mondelez Canada Inc.

SECTION 1 : Réalisations passées pour éliminer et prévenir les obstacles

Cette section résume les initiatives et les réalisations en matière d'accessibilité visant à supprimer et à prévenir les obstacles que Mondelez Canada a menés à bien, ainsi que les délais associés.

Exigences générales (janvier 2014)

Mondelez Canada a élaboré, mis en œuvre et mis à la disposition du public des politiques régissant la façon dont l'organisation a atteint ou atteindra ses objectifs en matière d'accessibilité en se conformant aux exigences des normes d'accessibilité mentionnées dans le RNAI. Mondelez Canada poursuit le maintien de ces politiques.

Mondelez Canada a élaboré, mis en œuvre, affiché et mis à la disposition du public un plan d'accessibilité pluriannuel, qui décrit la stratégie de l'organisation pour prévenir et éliminer les obstacles et se conformer aux exigences des normes d'accessibilité mentionnées dans le RNAI. Mondelez Canada poursuit le maintien et la mise à jour de ce plan.

Formation (janvier 2015)

Mondelez Canada continue de fournir une formation à tous les employés, bénévoles et autres membres du personnel canadiens dans le but de comprendre la LAPHO, le RNAI 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.

En outre, Mondelez Canada offre une formation dans le cadre de sa formation sur la diversité et l'inclusion, qui est mise à la disposition de ses employés.

Mondelez Canada maintient un registre de la formation fournie, y compris les dates auxquelles la formation est fournie et le nombre de personnes à qui elle est fournie.

Normes en matière renseignements et de communication

Commentaires de la clientèle (janvier 2015)

Mondelez Canada a créé un processus pour recevoir des commentaires et y répondre. Mondelez Canada s'assure que ce processus de commentaires des clients est accessible aux personnes handicapées et, sur demande, sera fourni dans des formats accessibles ou avec des supports de communication.

Mondelez Canada a informé et continue d'informer le public de la disponibilité de formats accessibles et de supports de communication.

Formats accessibles et supports de communication (janvier 2016)

Mondelez Canada a fourni ou pris des pour fournir aux personnes handicapées des formats accessibles et des supports de communication conformément au RNAI. Mondelez Canada consultera 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.

Emploi (janvier 2016)

Mondelez 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 Mondelez Canada en matière d'accommodements pour les personnes handicapées.

Mondelez 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.

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

Mondelez Canada veillera à ce que la rétention et la promotion des employés reposent sur des critères objectifs et cohérents; toutefois, Mondelez 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.

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

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

Renseignements sur l'intervention en cas d'urgence (janvier 2016)

Conformément aux exigences énoncées dans le RNAI et compte tenu de la sécurité de tous les employés, Mondelez 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, Mondelez Canada communiquera ces renseignements à une personne désignée pour l'aider, avec le consentement de l'employé. Si une procédure, un plan d'urgence ou une politique de sécurité publique préparés par Mondelez Canada sont mis à la disposition du public, ils seront fournis dans un format accessible, sur demande.

Plans d'accommodements individuels et retour au travail après un congé d'invalidité (janvier 2016)

Mondelez Canada a une politique d'accommodement pour les personnes handicapées, qui comprend des directives d'accommodement pour les personnes handicapées et pour 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.

SECTION 2: Stratégies et mesure à suivre

Cette section résume les projets et les programmes que Mondelez Canada prévoit pour répondre aux exigences de la LAPHO et pour éliminer et prévenir les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées.

Service à la clientèle

Mondelez Canada s'engage à fournir un service à la clientèle accessible aux personnes handicapées. Cela signifie que nous fournirons des biens et des services aux personnes handicapées en respectant les mêmes critères de qualité et de rapidité que les autres. Mondelez Canada évalue et améliore constamment la façon dont elle fournit des biens et des services afin de garantir l'accessibilité pour tous.

Commentaires de la clientèle

Mondelez Canada s'engage à recevoir des commentaires concernant ses produits et services d'une manière qui soit accessible à tous. Mondelez Canada s'engage à tenir pleinement compte de ces commentaires et continue d'évaluer et d'améliorer la façon dont elle recueille et répond aux commentaires.

Formation

Mondelez Canada s'engage à fournir aux employés, aux bénévoles et aux autres membres du personnel une formation à jour et pertinente sur les exigences des lois sur l'accessibilité de l'Ontario et du Code des droits de la personne de l'Ontario qui s'appliquent aux personnes handicapées.

Renseignements et communication

Mondelez Canada s'engage à faire en sorte que ses informations et ses communications soient accessibles aux personnes handicapées de façon continue.

Accessibilité des Sites Web et du contenu Web (janvier 2021)

Mondelez Canada travaille continuellement à améliorer l'accessibilité de ses sites Web et à les rendre conformes au niveau AA des Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1. Mondelez Canada demande aux développeurs de sites Web accessibles au public de respecter les directives d'accessibilité de WCAG 2.0 AA. Nous nous engageons en outre à fournir une formation et des conseils à nos employés concernant l'accessibilité des sites Web.

Emploi

Mondelez Canada s'engage à poursuivre et à améliorer constamment ses pratiques d'emploi équitables et accessibles.

Pour plus d'information

Pour de plus amples renseignements sur ce plan d'accessibilité, veuillez communiquer avec la personne responsable de la norme de service à la clientèle LAPHO au 1-800-641-1500 ou à MDLZER@Concentrix.com.

Site Web de Mondelēz Canada : www.snackworks.ca.

Les formats standard et accessibles de ce document peuvent être obtenus comme suit :

Pour obtenir une copie du plan, veuillez communiquer avec la personne responsable du service à la clientèle de Mondelez Canada au titre de la LAPHO, par courrier, par courriel ou par téléphone :

Courrier :

Mondelez Canada
Attention : Ressources Humaines
277 Gladstone Avenue
Toronto ON M6J 3L9

Téléphone ou courriel :

T: 1-800-641-1500 contactez la réception et demandez les Ressources humaines ou
MDLZER@Concentrix.com