

**Jazz Aviation S.E.C.**

**Plan sur l'accessibilité pour le  
personnel**

**1<sup>er</sup> juin 2026**

## Table des matières

1.	Renseignements généraux .....	3
1.1	Coordonnées et processus de rétroaction .....	3
1.2	Revue et mise à jour du <i>Plan sur l'accessibilité</i> .....	4
1.3	Jazz Aviation S.E.C. ....	4
1.4	Notre engagement en matière d'accessibilité .....	5
1.5	Message du président.....	6
1.6	Rôles liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité à Jazz .....	6
1.7	Gouvernance en matière d'accessibilité .....	7
2.	Consultations .....	7
3.	Emploi .....	9
3.1	Mesures d'accessibilité .....	9
3.2	Obstacles et solutions .....	10
4.	Environnement bâti .....	12
4.1	Mesures d'accessibilité .....	12
4.2	Obstacles et solutions .....	13
5.	Technologies de l'information et des communications .....	15
5.1	Mesures d'accessibilité .....	15
5.2	Obstacles et solutions .....	16
6.	Communications (autres que les technologies de l'information et des communications) .....	18
7.	Conception et prestation de programmes et de services .....	19
7.1	Mesures d'accessibilité .....	19
7.2	Obstacles et solutions .....	21
8.	Acquisition de biens, de services et d'installations .....	24
8.1	Mesures d'accessibilité .....	24
8.2	Obstacles et solutions .....	24
9.	Transport.....	24

## 1. Renseignements généraux

### 1.1 Coordonnées et processus de rétroaction

À Jazz Aviation S.E.C. (« Jazz »), la personne-ressource principale pour les questions liées au présent *Plan sur l'accessibilité* (le « Plan ») est notre chef – Équité, Inclusion et Accessibilité (« agente chargée de l'accessibilité »). La deuxième personne-ressource est la chef de service – Perfectionnement, Diversité et Apprentissage.

Le personnel peut demander une version du présent plan dans un autre format, selon les méthodes indiquées ci-dessous. De plus, les employés sont invités à fournir des commentaires sur le présent plan ou sur l'accessibilité en général en milieu de travail, en ayant recours à ces mêmes méthodes.

#### **Courrier :**

À l'attention de : chef de service – Perfectionnement, Diversité et Apprentissage  
Jazz Aviation S.E.C.  
310 Goudey Drive  
Enfield (Nouvelle-Écosse)  
B2T 1M6 CANADA

**Téléphone :** 1 905 671-7471

**Courriel :** [accessibility@flyjazz.ca](mailto:accessibility@flyjazz.ca)

En ligne : [Formulaire pour demander le plan dans un autre format et transmettre des commentaires](#)

Jazz s'engage à fournir son *Plan sur l'accessibilité* et la description de son processus de rétroaction dans les formats suivants : version imprimée en gros caractères, en braille, audio ou électronique (compatible avec des technologies d'adaptation visant à aider les personnes handicapées). Jazz fournira le format demandé dès que possible. Dans le cas des versions en braille et audio, il faut compter jusqu'à 45 jours. Pour les versions imprimées en gros caractères et électroniques, le délai maximal est de 15 jours.

## 1.2 Revue et mise à jour du *Plan sur l'accessibilité*

Jazz examinera son *Plan sur l'accessibilité* chaque année afin de s'assurer qu'elle est en voie de tenir les engagements ciblés.

Jazz continuera de cerner les possibilités supplémentaires lui permettant de devenir un employeur et un fournisseur de services plus accessible.

Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, Jazz publiera un rapport d'étape annuel et une mise à jour du *Plan sur l'accessibilité* tous les trois ans.

## 1.3 Jazz Aviation S.E.C.

Jazz est le transporteur aérien régional le plus important au Canada et le principal exploitant de vols Air Canada Express vers quelque 80 destinations en Amérique du Nord. Jazz compte parmi les meilleurs employeurs canadiens pour la diversité et est primée pour sa culture de sécurité. Ces forces ainsi que la solide expérience de Jazz en matière de leadership au sein de l'industrie et de service à la clientèle exceptionnel créent de la valeur pour les parties prenantes.

**Vision :** Nous offrons l'aviation régionale au monde entier.

**Valeurs :** L'écoute, la collaboration et l'amélioration. Ces valeurs sont fondamentales dans l'exercice de nos activités.

### **Nos axes fondamentaux :**

- **Sécurité :** La sécurité est au cœur de toutes nos activités.
- **Diversité :** La diversité de notre personnel nous rend plus forts. Nous célébrons les différences individuelles et les points de vue uniques tout en travaillant ensemble à l'atteinte de notre but commun.
- **Qualité :** Nous sommes en quête constante d'améliorations et nous visons l'excellence dans tout ce que nous faisons.
- **Responsabilité :** Nous comprenons l'influence que nous avons les uns sur les autres et nous assumons la responsabilité de notre contribution. Nous nous efforçons d'être responsables sur le plan écologique et favorisons les pratiques durables.
- **Éthique et intégrité :** Nous soutenons les principes d'intégrité et de conduite éthique, et les mettons en pratique.
- **Bien-être :** Nous travaillons avec ardeur et de façon durable. Nous veillons mutuellement à notre bien-être mental et physique.

## 1.4 Notre engagement en matière d'accessibilité

Jazz a pris un engagement à l'égard de l'accessibilité tant à titre d'employeur au Canada qu'en tant qu'exploitant de vols Air Canada Express pour le compte d'Air Canada.

Jazz et Air Canada sont partenaires en vertu d'une entente commerciale appelée « contrat d'achat de capacité » (le « contrat »). Jazz exploite des vols régionaux pour le compte d'Air Canada sous la marque Air Canada Express.

Jazz a conçu un *Plan sur l'accessibilité* distinct pour les aspects relatifs aux passagers d'Air Canada Express. Pour en savoir plus, consulter le *Plan sur l'accessibilité* de Jazz pour les passagers d'Air Canada Express ou le *Plan d'accessibilité* d'Air Canada.

Le présent document a été préparé conformément à nos obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et du *Règlement canadien sur l'accessibilité*. Le présent *Plan* décrit nos efforts continus visant l'amélioration de l'accessibilité pour le personnel de Jazz.

Nous nous engageons à promouvoir l'inclusion des employés vivant avec un handicap de naissance ou un handicap acquis et à traiter chaque personne d'une manière qui lui permet de préserver sa dignité tout en assurant un travail satisfaisant et l'équité en matière d'emploi au sein de Jazz.

Notre comité consultatif sur l'accessibilité définit l'accessibilité à Jazz comme la création d'espaces de travail qui aident les membres du personnel à donner le meilleur d'eux-mêmes, sans être entravés par des obstacles physiques ou des attitudes fondées sur des préjugés.

Ce travail continu et collaboratif en vue d'améliorer l'accessibilité de nos lieux de travail est essentiel pour garantir que nous soyons un chef de file dans notre secteur. Nous croyons qu'en permettant aux employés de contribuer au mieux de leurs capacités, nous affermirons notre culture et les forces de notre entreprise.

Le présent *Plan* décrit des solutions à court et à long terme pour éliminer les obstacles à l'accessibilité dans nos lieux de travail, nos politiques et nos pratiques. Les solutions à court terme sont définies comme pouvant être mises en œuvre au cours du cycle de production de rapports (un à trois ans). Les solutions à long terme sont destinées à être mises en œuvre dans un délai de cinq à sept ans à compter de la publication du présent document et devraient donc être reprises dans le prochain plan. Jazz reconnaît l'importance d'évaluer continuellement ses environnements physiques, sa culture organisationnelle, ses politiques et ses pratiques afin d'améliorer progressivement l'équité, l'inclusion et l'accessibilité.

L'engagement de Jazz comprend ce qui suit :

- consultations continues avec le personnel
- appui à l'égard de la rétroaction du personnel et mise en œuvre de mesures liées à cette rétroaction
- identification continue des obstacles
- collaboration continue pour mettre en œuvre les solutions identifiées
- formation continue du personnel
- création d'une culture d'entreprise équitable, inclusive et accessible.

### **1.5 Message du président**

À Jazz, la création d'une culture de l'inclusion est un engagement continu qui nécessite de l'écoute, de l'apprentissage, du « désapprentissage » et la prise de mesures ciblées en vue de susciter un changement positif durable. Depuis plus d'une décennie, nous renforçons nos politiques et nos pratiques afin de promouvoir l'équité, tout en approfondissant notre compréhension de la manière de créer des lieux de travail véritablement inclusifs.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la « Loi ») décrit notre responsabilité pour ce qui est de veiller à ce que nos environnements, nos politiques, nos pratiques, notre culture et nos communications ne créent pas d'obstacles involontaires pour les personnes handicapées.

Jazz adhère pleinement à l'esprit de la *Loi* et s'engage à améliorer sans cesse l'accessibilité. Nous nous engageons à prendre des mesures concrètes pour respecter les exigences législatives et améliorer continuellement l'accessibilité dans notre sphère d'influence. Pour concrétiser cette vision, les parties prenantes internes doivent faire preuve de créativité et de collaboration; de plus, nous devons miser sur des consultations et une écoute permanentes afin de nous renseigner sur ce que nous ignorons.

Doug Clarke  
Président de Jazz Aviation S.E.C.

### **1.6 Rôles liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité à Jazz**

- Vice-président(e) – Relations avec le personnel
- Directeur(-trice) – Administration des ressources humaines
- Chef de service – Perfectionnement, Diversité et Apprentissage
- Chef – Équité, Inclusion et Accessibilité (« agent(e) chargé(e) de l'accessibilité »)

## 1.7 Gouvernance en matière d'accessibilité

Outre la nomination de notre agente chargée de l'accessibilité, notre structure de gouvernance soutient la réussite et la pérennité de nos initiatives en matière d'accessibilité.

- Un comité directeur composé du (de la) gestionnaire supérieur(e) responsable et de gestionnaires des Ressources humaines
- Des cadres supérieurs responsables des différentes sous-catégories décrites dans le présent *Plan*
- Un comité consultatif des employés composé de représentants de différentes divisions, y compris du personnel syndiqué et non syndiqué
- Un groupe de travail opérationnel chargé d'appuyer la progression de nos responsabilités en matière d'accessibilité des passagers en lien avec notre cliente, Air Canada.

## 2. Consultations

Nous reconnaissons que des progrès doivent être réalisés dans l'esprit du thème « rien sur nous, sans nous ». Nous continuons à consulter les employés, en veillant à ce que les personnes handicapées soient associées à l'élaboration, à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration continue des initiatives liées à l'accessibilité. Le processus de consultation est mené par l'agente chargée de l'accessibilité à Jazz.

Les employés prennent part au processus des façons suivantes :

- discussions de groupe virtuelles
- entrevues téléphoniques
- questionnaire anonyme en ligne
- communications par courriel.

En tirant parti des possibilités offertes par les plateformes technologiques, nous avons pu assurer l'accessibilité du processus de consultation. Des consultations ont lieu depuis la publication de notre premier *Plan sur l'accessibilité pour le personnel*.

Bien que Jazz ait cherché à obtenir l'avis de membres du personnel handicapés, nous reconnaissons que tous les employés vivant avec un handicap ne se sont pas identifiés dans le cadre de notre recensement portant sur l'effectif; nous avons donc ouvert plusieurs de nos consultations à l'ensemble du personnel.

## Plan sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

Les consultations prennent la forme d'un questionnaire disponible dans l'intranet de l'entreprise (réseau interne); le personnel est informé à ce sujet lors de formations, au moyen de communications internes et grâce à des affiches placées dans des zones très achalandées. Ce questionnaire anonyme vise à recueillir des commentaires sur les obstacles présents dans nos lieux de travail, selon les catégories ci-dessous.

- Embauche et intégration
- Espaces de travail physiques
- Communications électroniques
- Documents
- Formation
- Technologie interne.

En 2025, le nombre de réponses au questionnaire a augmenté de 200 %. Plus de 60 % des répondants sont des employés qui s'identifient comme ayant un handicap, une maladie chronique ou une neurodivergence. Parmi les répondants ayant choisi de décrire eux-mêmes leur handicap, les groupes les plus représentés étaient les personnes vivant avec une maladie chronique et des troubles de santé mentale.

Nous avons demandé l'avis du personnel relativement aux questions ci-dessous lors de discussions de groupe, d'entrevues téléphoniques et au moyen d'échanges par courriel.

- Quelles améliorations en matière d'accessibilité avez-vous remarquées au cours de la dernière année?
- À quels obstacles en matière d'accessibilité avez-vous fait face ou lesquels avez-vous constatés?
- Quelles mesures Jazz pourrait-elle prendre afin d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion pour les employés handicapés?
- Comment décririez-vous la situation actuelle relativement à l'inclusion des employés handicapés?

L'agente chargée de l'accessibilité publie régulièrement, par l'intermédiaire de différentes communications internes, des rappels concernant les canaux de consultation.

Les commentaires des employés recueillis au moyen de différentes méthodes de consultation se reflètent dans les obstacles et les solutions figurant dans le présent document. Outre les consultations décrites ci-dessus, des consultations ont été menées dans le cadre du présent *Plan* en communiquant les obstacles cernés et les solutions proposées à des employés volontaires. Leurs commentaires ont été pris en compte et, dans de nombreux cas, intégrés à la présente version définitive.

## 3. Emploi

### 3.1 Mesures d'accessibilité

- Les fonctions d'accessibilité sont optimisées au sein de notre plateforme de recrutement.
- Des occasions d'apprentissage portant sur les préjugés inconscients sont proposées régulièrement aux gestionnaires chargés de l'embauche et aux membres de l'équipe de recrutement.
- Un document traitant des lois relatives aux droits de la personne et des questions d'équité en matière d'emploi est remis, avant toute entrevue, aux employés qui n'ont jamais participé au processus d'entrevue.
- Les exigences professionnelles légitimes sont examinées de façon continue afin de s'assurer qu'elles sont ajustées adéquatement en fonction des changements apportés aux conditions de travail.
- Les avis de postes vacants comprennent un engagement envers l'accessibilité et les mesures d'adaptation.
- Le processus de recrutement donne l'occasion aux candidats de demander des mesures d'adaptation pour les aider en ce qui concerne leur candidature, dans la mesure du possible.
- Nous assurons la confidentialité et le respect de la vie privée en matière de divulgation d'un handicap tout au long du processus de recrutement lorsque les candidats s'identifient comme tels.
- Le personnel du Recrutement collabore avec les candidats handicapés pour garantir l'accessibilité tout au long du processus d'entrevue et d'embauche, et propose des solutions pour maximiser la réussite des candidats.
- Les candidats reçoivent de l'information détaillée sur les attentes relatives à l'entrevue et au processus de recrutement, notamment des exemples de types de questions et des conseils sur la meilleure façon d'y répondre.
- Les notifications du Recrutement relatives aux entrevues virtuelles comprennent un énoncé invitant les candidats à utiliser Google Chrome pour activer les sous-titres instantanés.
- Sur demande, Microsoft Teams est utilisé comme plateforme de rechange pour les entrevues, car le sous-titrage instantané y est offert.
- Les entrevues sont effectuées à l'aide d'un guide d'entrevue normalisé, axé sur le comportement. Le personnel du Recrutement et les gestionnaires responsables de l'embauche utilisent une grille d'évaluation qui favorise l'équité et l'objectivité.
- Les lettres d'offre d'emploi comprennent un énoncé sur notre engagement envers l'accessibilité.

### 3.2 Obstacles et solutions

**Obstacle** : Les descriptions de poste ne sont pas conçues systématiquement en tenant compte de l'accessibilité.

**Solution à court terme :**

- Procéder à un examen interne des descriptions de poste afin d'améliorer le formatage du point de vue de l'accessibilité.

**Obstacle** : On ne sait pas encore exactement dans quelle mesure le processus de candidature est accessible.

**Solution à court terme :**

- Étudier les possibilités d'une évaluation indépendante de notre processus de candidature, afin d'identifier les moyens d'améliorer l'accessibilité.

**Solution à long terme :**

- Consulter des experts externes afin d'identifier les possibilités d'améliorer l'accessibilité lors de la navigation entre les différentes étapes de notre processus de candidature.

**Obstacle** : Les emplois en aviation sont mal connus au sein de la communauté des personnes handicapées.

**Solution à court terme :**

- Publier des offres d'emploi sur les forums communautaires en ligne dédiés aux personnes handicapées.

**Solutions à long terme :**

- Rencontrer des organismes externes de soutien professionnel pour les personnes handicapées, afin de trouver des occasions de mieux faire connaître les carrières en aviation et les obstacles à l'accessibilité.
- Participer à des salons de l'emploi axés sur les handicaps afin de mieux faire connaître les carrières en aviation.

**Obstacle :** Les carrières en aviation comportent de nombreuses exigences légitimes qui créent des obstacles inhérents.

**Solution à long terme :**

- Examiner régulièrement les exigences des postes afin d'en vérifier la pertinence à mesure que l'environnement et les conditions de travail évoluent.

**Obstacle :** Il est possible de renforcer la confiance pour ce qui est des handicaps afin d'améliorer l'accessibilité et l'équité en matière d'embauches et de promotions.

**Solution à court terme :**

- Offrir des possibilités de formation continue à l'intention du personnel du Recrutement et des gestionnaires responsables de l'embauche afin d'accroître leur confiance pour ce qui est des handicaps.

**Solution à long terme :**

- Intégrer la question des préjugés inconscients dans toute nouvelle formation sur le leadership élaborée à l'interne par l'entreprise, en particulier en ce qui concerne les promotions.

## 4. Environnement bâti

Le siège social est la seule installation exploitée par Jazz et lui appartenant. Les autres lieux de travail de Jazz sont situés dans des locaux loués; la responsabilité de l'accessibilité de ces endroits incombe donc aux propriétaires. Certains emplacements, comme les aéroports, relèvent d'administrations aéroportuaires, qui sont assujetties aux lois fédérales et qui doivent présenter des plans sur l'accessibilité. Jazz s'engage à soutenir les améliorations liées à l'accessibilité à toutes les installations où elle est locataire.

### 4.1 Mesures d'accessibilité

- Le nombre de places de stationnement accessibles à notre siège social dépasse les exigences provinciales, ce qui garantit des places supplémentaires pour les employés nécessitant des mesures d'adaptation temporaires.
- Les ascenseurs à tous les bureaux loués par Jazz ou lui appartenant sont accessibles, conformément à la réglementation provinciale.
- À notre siège social, nous disposons de matériel de déneigement, et le personnel de Jazz assure les services de déneigement pendant les heures d'ouverture habituelles. De plus, des entreprises sous contrat sont disponibles 24 heures sur 24 pour fournir les voies de circulation les plus sûres et les plus accessibles aux personnes qui entrent dans le bâtiment et en sortent en présence de conditions météorologiques hivernales.
- Toutes les portes à commande manuelle situées à notre siège social sont dotées de poignées à levier (becs-de-cane).
- Certains espaces de bureau sont dotés de systèmes d'alarme visuelle de pointe afin d'améliorer la sécurité et l'accessibilité pour l'ensemble du personnel.
- La formation des responsables en cas d'incendie et les documents relatifs aux évacuations d'urgence mentionnent explicitement le soutien des personnes handicapées et fournissent des instructions visant à assurer l'accessibilité.
- Une politique en matière d'accessibilité comprend une section relative à l'évacuation d'urgence des bâtiments, qui décrit le processus permettant aux employés de déterminer s'ils ont besoin d'un plan d'évacuation d'urgence personnalisé. Notre équipe des Services de santé aidera les employés à élaborer un plan personnalisé qui sera communiqué au (à la) principal(e) responsable en cas d'incendie. Ces demandes peuvent être faites pour des besoins permanents ou temporaires.
- Toutes les rénovations des espaces de bureau accordent la priorité à la législation provinciale en matière d'accessibilité.
- Une première évaluation de notre siège social a été menée afin d'identifier les possibilités d'amélioration de l'accessibilité.

## 4.2 Obstacles et solutions

Les obstacles et les solutions présentés dans la section ci-dessous reflètent les engagements en matière de progrès propres à notre siège social.

**Obstacle :** On ne connaît pas encore exactement dans quelle mesure l'environnement bâti est accessible.

### Solutions à court terme :

- Effectuer une évaluation de l'environnement bâti en tenant compte des commentaires des employés handicapés.
- Définir les priorités relativement à une liste d'améliorations identifiées à apporter à l'environnement bâti et fixer un échéancier pour sa mise en œuvre.

### Solution à long terme :

- Mettre en œuvre la liste des améliorations identifiées.

**Obstacle :** Les employés ne sont pas suffisamment informés des possibilités de stationnement accessible aux différents lieux de travail.

### Solution à court terme :

- Dans l'intranet, ajouter à l'information concernant le stationnement des employés une note relative au stationnement accessible.

**Obstacle :** L'absence d'un processus d'évaluation clair et officiel des espaces de travail contribue à allonger considérablement les délais entre le dépôt d'une demande d'évaluation, l'identification des problèmes et la mise en œuvre des solutions.

### Solution à court terme :

- Sensibiliser le personnel de Jazz à l'ergonomie des lieux de travail, à l'objectif des évaluations ergonomiques et à la procédure à suivre pour demander une évaluation des risques ergonomiques par une tierce partie.

### Solution à long terme :

- Examiner et mettre à jour les procédures et les ressources actuelles en matière d'ergonomie.

**Obstacle :** L'angle de l'accessibilité fait défaut dans les enquêtes relatives aux risques et aux blessures liés à la sécurité et à la santé au travail qui sont signalés.

**Solutions à long terme :**

- Intégrer la prise en compte des facteurs liés à l'accessibilité dans les parties pertinentes du programme de prévention des risques professionnels de Jazz.
- Renforcer la sensibilisation, les connaissances et la responsabilisation en matière d'accessibilité des enquêteurs liés à la gestion de la sécurité et des membres du comité de Santé et de Sécurité.

## 5. Technologies de l'information et des communications

### 5.1 Mesures d'accessibilité

- L'accessibilité est prise en considération systématiquement lors de la conception et de l'élaboration de nouvelles applications internes.
- Notre site Web public répond aux *Règles pour l'accessibilité des contenus Web* (ou WCAG) 2.1 avec un score de 100.
- Toute l'information essentielle disponible dans notre intranet, y compris l'application mobile, est proposée dans des formats accessibles. L'intranet est compatible avec les lecteurs d'écran et respecte les normes liées aux WCAG 2.0.
- Une liste des technologies d'adaptation disponibles est publiée dans l'intranet de l'entreprise. La liste est facile à trouver et vise à permettre aux employés handicapés d'accéder aux outils de travail nécessaires à leur réussite.
- Nos équipes des Services de santé, des Technologies de l'information, des Ressources humaines et des Achats ont travaillé en collaboration sur de nombreuses mesures d'adaptation réussies, afin de fournir des technologies d'adaptation aux employés ayant différents handicaps.
- Des modules de formation sur l'accessibilité sont mis à la disposition de tous les employés dans le centre d'apprentissage de l'intranet, notamment sur la manière d'optimiser l'accessibilité dans les applications Microsoft.
- Les polices OpenDyslexic et Atkinson Hyperlegible ont été ajoutées aux appareils de l'entreprise dotés de Windows et aux applications Microsoft pour tous les employés de Jazz.
- Toutes les communications internes de l'entreprise sont transmises par voie numérique, ce qui permet aux employés de tirer parti des outils d'accessibilité pour personnaliser la manière dont ils reçoivent et consultent le contenu.
- Jazz utilise Windows et la suite de services Microsoft, qui intègrent de nombreuses caractéristiques d'accessibilité. Narrator est préinstallé sur tous les appareils fournis par Jazz.
- Les politiques des RH et des TI sont disponibles sous forme de page dans l'intranet, comme solution de rechange aux versions PDF, afin d'accroître l'accessibilité des contenus.
- Un *Guide sur l'accessibilité* et des fiches de conseils sont disponibles pour tout le personnel dans l'intranet de l'entreprise. Le guide définit les attentes pour que l'accessibilité soit considérée pour les réunions, les formations, l'affichage numérique, et la création de documents ou de courriels.

## Plan sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

- Tous les contenus vidéo de l'entreprise sont sous-titrés; les consommateurs de contenu peuvent choisir des sous-titres en anglais, en français ou aucun sous-titrage.
- Le formatage accessible est privilégié pour toutes les publications dans les médias sociaux.
- Un langage clair est utilisé systématiquement dans toutes les communications non techniques de l'entreprise et pour tous les contenus publiés dans les médias sociaux.

### 5.2 Obstacles et solutions

**Obstacle :** Beaucoup d'employés ne connaissent pas les caractéristiques d'accessibilité dont sont dotés les systèmes actuels.

#### **Solution à court terme :**

- Élaborer une campagne de communication visant à promouvoir les ressources, les formations et les caractéristiques des systèmes en lien avec l'accessibilité mises à la disposition des employés.

#### **Solution à long terme :**

- Créer une communauté axée sur l'accessibilité dans l'intranet de l'entreprise afin d'améliorer les communications sur les caractéristiques d'accessibilité. Cette communauté permettra également de sensibiliser l'ensemble du personnel à l'accessibilité et donnera les moyens à des ambassadeurs informés de promouvoir l'accessibilité au sein de leur division.

**Obstacle :** Il y a un manque de connaissances pour ce qui est de l'importance d'intégrer, de façon systématique, l'accessibilité dans les contenus et les applications numériques.

**Solutions à court terme :**

- Mener un audit lié à l'accessibilité de l'intranet des employés afin de confirmer la conformité à la réglementation en matière de technologies de l'information et des communications (TIC) et de s'assurer que les nouveaux contenus répondent de façon constante aux exigences relatives à l'accessibilité.
- Donner de la formation sur les principes fondamentaux de l'accessibilité des technologies numériques aux employés chargés de la création, de la mise à jour et de l'acquisition de contenus et d'applications numériques.
- Demander aux auteurs de contenus numériques d'intégrer les suggestions de formatage accessible décrites dans le *Guide sur l'accessibilité*.
- Étudier les fonctionnalités système de différentes plateformes de communication afin d'évaluer les possibilités d'intégrer l'accessibilité dans les communications internes de l'entreprise.
- Améliorer l'uniformité du formatage accessible des communications internes de l'entreprise.
- Fournir la transcription pour toutes les nouvelles vidéos de l'entreprise comportant des dialogues.

**Obstacle** : L'accessibilité n'est pas optimisée systématiquement dans le cadre des projets, des achats et des systèmes liés aux TIC.

**Solutions à court terme :**

- Continuer à veiller à ce que les nouveaux systèmes, y compris le matériel et les logiciels achetés ou élaborés à l'interne, respectent les normes d'accessibilité actuelles.
- Vérifier l'accessibilité de toutes les pages Web destinées au public et internes conformément à la réglementation en matière de TIC, et corriger les lacunes identifiées.
- Obtenir une évaluation de conformité et une analyse des écarts par rapport aux normes en matière de TIC lors de l'achat de produits ou de services liés à de nouvelles pages Web ou à des pages mises à jour.
- Veiller à ce que tous les futurs processus d'approvisionnement pour des produits ou des services liés à l'élaboration ou à la mise en œuvre de pages Web destinées aux employés fassent l'objet d'une évaluation de conformité et d'une analyse des écarts.

**Solutions à long terme :**

- Continuer d'évaluer la meilleure façon d'intégrer l'accessibilité numérique dans les projets de TIC dès le début d'un projet.
- Continuer de chercher des occasions d'actualiser les applications existantes et d'intégrer des mises à jour liées à l'accessibilité dans le processus de gestion du cycle de vie des solutions, outils et équipements informatiques existants, y compris les contenus Web.
- Procéder à un examen de l'accessibilité des applications lors du lancement de mises à jour avec les fournisseurs. Demander un modèle de déclaration volontaire d'accessibilité des produits (ou VPAT pour *Voluntary Product Accessibility Template*) indiquant la conformité aux WCAG 2.1 AA.
- Publier des énoncés liés à l'accessibilité du Web conformément à la réglementation.

## **6. Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)**

Aucun obstacle à l'accessibilité n'a été identifié dans ce domaine, car nos moyens de communication internes s'appuient sur des plateformes numériques, ce qui permet aux employés d'utiliser les outils et fonctions d'accessibilité disponibles pour recevoir et consulter l'information. Nous continuerons d'examiner ce domaine afin de détecter d'éventuels obstacles.

## 7. Conception et prestation de programmes et de services

### 7.1 Mesures d'accessibilité

- Une politique sur l'accessibilité est publiée dans l'intranet; elle définit les attentes et les orientations liées à la manière dont tous les membres du personnel peuvent contribuer à la création d'un lieu de travail plus accessible.
- Conformément à la réglementation, Jazz a mis en place une politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, qui prévoit notamment des mesures de protection pour les employés handicapés ainsi qu'un mécanisme de signalement confidentiel.
- La *Politique relative au travail flexible* présente des solutions créatives aux cadres et au personnel administratif qui ont besoin de plus de temps ou de souplesse pour répondre à leurs besoins et assumer leurs responsabilités.
- Les *Lignes directrices sur le travail hybride* prévoient des conditions souples qui permettent aux employés de donner le meilleur d'eux-mêmes.
- Des politiques rigoureuses sont en place pour les mesures d'adaptation temporaires et permanentes en milieu de travail.
- Nous offrons à chaque employé un processus simple, équitable et digne pour demander des mesures d'adaptation à n'importe quelle étape de son parcours professionnel. L'équipe des Services de santé de Jazz est composée de professionnels de la gestion de cas et d'un(e) infirmier(-ère) en santé au travail; elle apporte aux employés qui révèlent un handicap un soutien confidentiel tout au long du processus d'adaptation. Nous dirigeons avec empathie et respect tout en maintenant l'intégrité des politiques et processus en matière d'adaptation.
- Jazz offre à ses employés un régime d'avantages sociaux concurrentiel et complet, comprenant tous les produits standards en lien avec l'accessibilité identifiés par notre fournisseur, qui dépassent souvent les normes du secteur.
- La liste des professionnels en santé mentale dont les services sont pris en charge par les régimes d'avantages sociaux est très étendue et va au-delà des prestataires de soins traditionnels.
- Nous rencontrons régulièrement notre consultant(e) en avantages sociaux pour examiner les pratiques positives et émergentes en matière d'avantages sociaux inclusifs.
- Notre fournisseur d'avantages sociaux respecte toutes les lois pertinentes en matière d'accessibilité et a publié un plan et une politique d'accessibilité. Les employés peuvent consulter l'information sur les avantages sociaux dans le site Web de notre fournisseur de services et demander d'y avoir accès dans d'autres formats.

## Plan sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

- Un énoncé en appui aux demandes d'adaptation figure dans toutes les communications relatives à la formation de l'entreprise.
- Tous les scénarios de formation de l'entreprise pour les formations en ligne dirigées par des formateurs comprennent un rappel aux participants en ce qui concerne les caractéristiques d'accessibilité disponibles sur la plateforme utilisée.
- Les notifications internes relatives à la formation en ligne de l'entreprise comprennent un énoncé invitant les employés à utiliser Google Chrome pour activer les sous-titres instantanés.
- Toutes les nouvelles formations élaborées à l'interne avec une composante audio sont sous-titrées.
- L'orientation des nouveaux employés comprend une présentation de l'organisation, de la culture de l'entreprise ainsi que de notre engagement et de nos objectifs en matière d'accessibilité.
- Une formation obligatoire sur la diversité au travail offre à l'ensemble des employés une formation sur l'accessibilité, la sensibilisation aux handicaps, l'équité et l'inclusion.
- Les employés qui sont en contact avec des passagers handicapés ou qui prennent des décisions à leur sujet reçoivent, tous les trois ans, une formation obligatoire liée au *Règlement sur les transports accessibles aux personnes handicapées (RTAPH)*.
- Une boîte à outils en matière de santé mentale est intégrée à un cours *Leadership 101* offert aux gestionnaires.
- Des gestionnaires de deux de nos principaux groupes opérationnels ont reçu la formation *Safe-Talk Start* (sensibilisation au suicide).
- Le programme d'apprentissage sur le leadership inclusif traite notamment des sujets suivants : microagressions, préjugés inconscients, équité, inclusion, accessibilité, mesures d'adaptation et capacitisme. La formation est obligatoire pour tous les membres de la haute direction et les gestionnaires ayant plus de 20 personnes sous leur responsabilité directe. Les autres employés peuvent la suivre sur une base volontaire.
- Des conseils aux alliés et en matière de santé mentale sont transmis régulièrement aux employés.
- Des plateformes sont créées régulièrement pour permettre aux employés vivant avec un handicap, atteints d'une maladie chronique ou présentant une neurodivergence de témoigner de leurs expériences, dans le but de réduire la stigmatisation et de renforcer le sentiment d'appartenance.

## Plan sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

- Une page consacrée à l'accessibilité est disponible dans l'intranet de l'entreprise afin d'assurer la visibilité de notre engagement, de nos projets, de nos progrès, de nos politiques et de nos ressources.
- Tous les bureaux comprennent une pièce désignée comme un « espace de tranquillité ». Cet espace privé et à faible stimulation sensorielle peut être utilisé à diverses fins, par tous nos employés, y compris ceux qui sont handicapés.
- Notre recensement portant sur l'effectif permet aux employés de s'identifier comme des personnes ayant un handicap. Les données relatives à la représentation du personnel sont examinées chaque année afin de comprendre les écarts concernant les employés handicapés ainsi que d'autres groupes désignés par la législation fédérale.

### 7.2 Obstacles et solutions

**Obstacle :** Il y a un manque de compréhension en ce qui a trait à la façon dont les handicaps invisibles, comme la maladie mentale, les maladies chroniques et la neurodivergence, se manifestent en milieu de travail.

#### Solutions à court terme :

- Continuer à offrir la formation interne pertinente mentionnée ci-dessus.
- Ajouter la boîte à outils en matière de santé mentale au catalogue de formations dans l'intranet sous la forme d'un module virtuel autonome.
- Continuer à sensibiliser le personnel grâce à des webinaires et à des communications internes.

#### Solutions à long terme :

- Participer à des discussions avec les responsables de la formation opérationnelle afin de déterminer comment intégrer la boîte à outils en matière de santé mentale à la formation opérationnelle.
- Définir la procédure pour rendre la formation *Living Works Start* (sensibilisation en ligne au suicide) accessible à plus grande échelle.
- Effectuer des recherches sur les outils d'apprentissage liés au programme Tournesol des handicaps invisibles et en tirer parti dans la mesure du possible.

**Obstacle** : L'accessibilité n'est pas intégrée de façon uniforme dans les formations au sein des différentes divisions.

**Solution à court terme :**

- Assurer un suivi auprès des concepteurs de formations opérationnelles afin d'identifier les possibilités d'améliorer l'accessibilité de ces formations.

**Solution à long terme :**

- Élaborer un plan de communication visant à sensibiliser les formateurs opérationnels à temps plein et à temps partiel à l'importance de l'accessibilité pour ce qui est des formations.

**Obstacle** : Connaissance inégale du personnel et des gestionnaires en ce qui concerne la politique en matière d'adaptation et la marche à suivre.

**Solution à court terme :**

- Créer un webinaire pour mieux faire connaître la politique en matière d'adaptation et la marche à suivre.

**Solution à long terme :**

- Améliorer la compréhension de l'importance des mesures d'adaptation en milieu de travail grâce à la formation des gestionnaires.

**Obstacle** : Les micro-cultures au sein des divisions peuvent créer un obstacle à l'inclusion; les employés ne communiquent pas et n'interagissent pas toujours de façon inclusive.

**Solution à court terme :**

- Élaborer un module de formation sur la civilité et l'incivilité à intégrer au catalogue de formations du service Apprentissage et Perfectionnement; ce module pourra être utilisé pour répondre à des demandes de formation ponctuelles ou pour faire suite à une enquête de harcèlement au travail.

**Obstacle :** Les employés ne savent peut-être pas qu'ils peuvent demander des ajustements en milieu de travail pour améliorer leur rendement et leur sentiment d'inclusion.

**Solutions à court terme :**

- Modifier la formulation du questionnaire de gestion du rendement (suivi) afin de permettre au personnel administratif et aux gestionnaires de demander plus facilement du soutien et des ajustements en milieu de travail.
- Créer un guide de référence à l'intention des gestionnaires de personnel, qui comprend des questions à poser aux employés pour améliorer l'accès et l'équité.

**Solution à long terme :**

- Déterminer comment donner suite aux demandes de soutien du personnel faites par l'entremise du questionnaire de gestion du rendement (suivi).

**Obstacle :** Mieux cerner les lacunes en matière d'accessibilité dans la mise en œuvre des programmes et des services internes.

**Solutions à court terme :**

- Continuer à promouvoir notre sondage anonyme auprès des employés portant sur les obstacles à l'accessibilité en milieu de travail.
- Continuer à mieux cerner les lacunes grâce à des consultations régulières avec les employés.

## 8. Acquisition de biens, de services et d'installations

### 8.1 Mesures d'accessibilité

- Un texte soulignant notre engagement en faveur de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité est inclus dans les documents liés aux achats. Nous nous efforçons de demander aux fournisseurs d'examiner et de reconnaître les conditions générales. Plus précisément, une section portant sur les exigences en matière d'accessibilité est incluse dans notre modèle de demande de propositions (ou RFP pour *Request for Proposals*) et un énoncé soulignant notre engagement en faveur de l'accessibilité est inclus dans notre manuel sur la politique d'approvisionnement (*Procurement Policy Manual*).
- Nous demandons aux fournisseurs potentiels de présenter des exemples de la manière dont leur entreprise soutient la diversité et l'inclusion dans le cadre de la procédure d'appel d'offres.
- Nous poursuivons notre collaboration avec Air Canada afin d'identifier des possibilités de synergies en matière d'approvisionnement accessible en appareils destinés à leurs passagers handicapés.

### 8.2 Obstacles et solutions

À l'heure actuelle, aucun obstacle à l'accessibilité n'a été cerné dans nos politiques, procédures ou outils en lien avec les achats. Nous continuerons de surveiller et d'évaluer ces éléments afin d'identifier les améliorations possibles et d'intégrer les exigences en matière d'accessibilité dans nos demandes de propositions et de contrats futurs.

## 9. Transport

Jazz fournit du transport au personnel sous la forme de transport d'équipages (taxis et navettes). En raison des exigences réglementaires liées aux postes de membres d'équipage à Jazz, les membres d'équipage utilisant le transport fourni par Jazz n'ont pas de limitations physiques ni d'autres limitations. Aucun obstacle n'a été cerné.