État mis à jour : Le 7 janvier 2025

Plan et politiques d'accessibilité 2021-2026 pour Procter & Gamble Inc.

Ce plan d'accessibilité décrit les politiques et les mesures mises en place par Procter & Gamble Inc. pour améliorer les opportunités offertes aux personnes handicapées. Ce plan est revu au moins tous les 5 ans. Le prochain examen sera effectué d'ici le 31 décembre 2026.

Déclaration d'engagement

Procter & Gamble Inc. s'engage à traiter toutes les personnes d'une manière qui leur permette de conserver leur dignité et leur indépendance. Nous croyons en l'intégration et en l'égalité des chances. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps voulu, en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité et en répondant aux exigences d'accessibilité prévues par la loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (Accessibility for Ontarians with Disability Act). Ce plan est examiné et mis à jour au moins une fois tous les 5 ans.

Service à la clientèle

Procter & Gamble Inc. s'engage à fournir des services à nos clients de manière opportune, en répondant à leurs besoins en matière d'accessibilité.

Procter & Gamble Inc. a pris et continuera de prendre les mesures suivantes pour s'assurer que les clients bénéficient d'un service conforme aux lois ontariennes sur l'accessibilité.

1. Tous les employés sont formés aux normes de services à la clientèle prévues par la loi. La formation est obligatoire et doit être suivie dans les 30 premiers jours d'emploi.
2. La personne chargée des relations avec les consommateurs chez P&G Inc. est formée pour répondre aux demandes par téléphone et par courrier électronique concernant les formats accessibles du contenu de notre site web.
3. Les clients ont la possibilité de donner leur avis sur la manière dont Procter & Gamble Inc. fournit des biens ou des services aux personnes handicapées par le biais du service des relations consommateurs. Si nous recevons un retour d'information, le responsable des relations avec les employés ou des relations du travail l'examinera. Toute modification sera approuvée par le responsable des ressources humaines du Canada et communiquée au client dès que possible.

Formation

Procter & Gamble Inc. offre une formation à ses employés et autres membres du personnel sur les lois de l'Ontario relatives à l'accessibilité et sur le Code des droits de la personne en ce qui concerne les personnes handicapées. La formation est dispensée de manière à s'adapter au mieux aux fonctions des employés et des autres membres du personnel.

Procter & Gamble Inc. a pris, et continuera de prendre, les mesures suivantes pour s'assurer que les employés reçoivent la formation nécessaire pour respecter les lois de l'Ontario relatives à l'accessibilité .

1. Deux formations obligatoires en ligne ont été mises en place pour tous les employés en 2014, et tous étaient tenus de les compléter.
2. Après le déploiement initial de la formation en 2014, tous les nouveaux employés (y compris les transferts internes nouvellement affectés à l'organisation du Canada)

sont tenus de compléter les formations sur la AODA dans les 30 premiers jours d'emploi.
3. Depuis 2014, Procter & Gamble Inc. tient et continuera de tenir un registre des formations AODA suivies. Ce registre comprend les dates auxquelles la formation est dispensée et les personnes auxquelles elle est dispensée (y compris le nombre de personnes).
4. La formation à la LAPHO est réexaminée et mise à jour au moins tous les cinq ans, en même temps que le plan pluriannuel. La formation à l'AODA est réexaminée plus tôt en cas de modification de la législation relative à la l'AODA.
5. En cas de modification de la législation, Procter & Gamble Inc. ne se contente pas de mettre à jour la formation, mais diffuse la politique actualisée par le biais d'un bulletin interne à l'intention des employés. Les employés sont priés de lire et d'examiner la politique et de contacter leur partenaire RH pour toute question. Cette formation se déroulera de manière continue.

Procter & Gamble Inc. s'engage à veiller à ce que les tiers qui fournissent des biens et des services en son nom reçoivent une formation sur la législation pertinente et les codes de pratique ou les lignes directrices. Le respect des exigences légales et réglementaires est une condition de nos bons de commande avec des tiers.

Procter & Gamble Inc. n'a pas de volontaires fournissant des biens ou des services.

Kiosques

Procter & Gamble Inc. ne dispose pas de kiosques.

Information et communications

Procter & Gamble Inc. s'engage à répondre aux besoins en matière de communication des personnes handicapées. Nous continuerons à consulter les personnes handicapées afin de déterminer leurs besoins en matière d'information et de communication.

Procter & Gamble Inc. a pris les mesures suivantes pour s'assurer que les processus de rétroaction existants sont accessibles aux personnes handicapées, sur demande.

1. Tous les véhicules de retour d'information internes et externes, petits et grands, ont été examinés et évalués en interne en 2014.
2. Depuis 2015, des formats alternatifs sont disponibles pour tous les outils de retour d'information internes et externes et continuent d'être disponibles.

Procter & Gamble Inc. a pris, et continuera de prendre, les mesures suivantes pour s'assurer que toutes les informations accessibles au public soient rendues disponibles sur demande.

1. Nous consulterons des organisations représentant les personnes handicapées afin de déterminer les meilleurs canaux de communication à utiliser pour diffuser des informations au public.
2. En 2015, tous les employés ont été informés des formats de communication alternatifs. Tous les employés continueront d'être informés si de nouveaux formats de communication alternatifs deviennent disponibles.
3. Procter & Gamble Inc. consultera la personne faisant la demande pour déterminer l'adéquation d'un format accessible ou d'un support de communication. Un protocole sera élaboré dès que possible pour résoudre les problèmes si un accord sur l'accessibilité ne peut être respecté.

4. Procter & Gamble Inc. continue à informer ses clients de la possibilité de demander des formats accessibles de son site web ou de son contenu.

Emploi

Procter & Gamble Inc. s'engage à adopter des pratiques d'emploi équitables et accessibles.

Nous avons pris, et continuerons de prendre, les mesures suivantes pour informer le public et le personnel que, sur demande, Procter & Gamble Inc. accommodera les personnes handicapées pendant les processus de recrutement et d'évaluation, ainsi qu'à l'embauche.

1. Procter & Gamble Inc. a mis en place une procédure pour informer ses employés et le public de la disponibilité d'aménagements pour les candidats handicapés dans le cadre de sa procédure actuelle.
2. Le processus de recrutement actuel garantit que tous les candidats à un emploi seront informés, lorsqu'ils sont sélectionnés individuellement pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection, que des aménagements sont disponibles sur demande en ce qui concerne le matériel ou les processus utilisés.
3. Si un candidat sélectionné demande un aménagement, Procter & Gamble Inc. consulte le candidat et lui fournit ou fait fournir un aménagement approprié d'une manière qui tient compte des besoins d'accessibilité du candidat en raison de son handicap.

Procter & Gamble Inc. a pris et continuera de prendre les mesures suivantes pour développer et mettre en place un processus d'élaboration de plans d'adaptation individuels et de politiques de retour au travail pour les employés qui ont été absents en raison d'un handicap.

1. Procter & Gamble Inc. dispose d'une procédure écrite d'aménagement et d'une procédure d'élaboration de plans d'aménagement individuels documentés pour les employés handicapés.
2. Le processus d'élaboration de plans d'aménagement individuels documentés comprend les éléments suivants :
    a) La manière dont un employé demandant un aménagement peut participer à l'élaboration du plan d'aménagement individuel.
    b) Les moyens par lesquels l'employé est évalué de manière individuelle.
    c) La manière dont l'employeur peut demander une évaluation par un expert médical ou autre, aux frais de l'employeur, afin de déterminer si et comment l'adaptation peut être réalisée.
    d) La manière dont l'employé peut demander la participation d'un représentant du lieu de travail à l'élaboration du plan d'adaptation.
    e) Les mesures prises pour protéger la confidentialité des informations personnelles de l'employé.
    f) La fréquence à laquelle le plan d'hébergement individuel sera réexaminé et mis à jour et la manière dont cela sera fait.
    g) Si un plan d'adaptation individuel est refusé, la manière dont les raisons de ce refus seront communiquées à l'employé.
    h) Les moyens de fournir le plan d'aménagement individuel sous une forme qui tienne compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap.

Nous avons pris et continuerons à prendre les mesures suivantes pour nous assurer que les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés sont pris en compte

lorsque Procter & Gamble Inc. utilise des processus de gestion des performances, de développement de carrière et de redéploiement.

1. Gestion de la performance – Procter & Gamble Inc. a examiné son processus actuel de gestion de la performance pour s'assurer qu'il prend en compte les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que les plans d'aménagement individuels, lorsqu'il utilise son processus de gestion de la performance pour les employés handicapés.
2. Développement de carrière – Procter & Gamble a examiné son processus actuel de développement de carrière pour s'assurer qu'il prend en compte les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que les plans d'aménagement individuels, lors de l'offre de possibilités de développement et d'avancement de carrière à ses employés handicapée.
3. Réaffectation – Procter & Gamble Inc. a examiné son processus actuel de réaffectation pour s'assurer qu'il prend en compte les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que les plans d'aménagement individuels, lors de la réaffectation de ses employés handicapés.

Conception des espaces publics

Procter & Gamble Inc. respectera l'accessibilité pour la conception des espaces publics lors de la construction ou des modifications majeures des espaces de travail.

Procter & Gamble Inc. s'engage à rendre tous les espaces de travail accessibles.

En cas de perturbation de service, nous informerons le public de la perturbation et des alternatives disponibles.

Plus d'informations

Pour plus d'informations sur le plan d'accessibilité, veuillez contacter Victoria McLean (mclean.v@pg.com).

Pour demander un format accessible de ce document, veuillez contacter Carol-Ann Kemp (mclean.v@pg.com).