

Introduction

Le présent rapport de suivi vise à consigner l'état d'avancement des actions prévues au Plan d'accessibilité 2026-2028 de Télécommunications. Il permet de présenter, pour chaque domaine visé, les progrès réalisés, les actions en cours, les éléments non amorcés ainsi que les prochaines étapes à prévoir.

1. Suivi par domaine

1.1. Emploi

Au cours de la période visée, les actions prévues en matière d'emploi ont porté principalement sur l'évaluation des postes pouvant bénéficier de mesures d'adaptation, sur les activités de sensibilisation du personnel ainsi que sur l'amélioration de la clarté des communications internes.

Clientèle visée : Interne

Année de réalisation : An 1 à 3

Améliorations anticipées

1.1.1. Évaluer les postes pour identifier les compétences essentielles et reconnaître les postes pouvant bénéficier de mesures d'adaptation	
État	En continu selon la demande
Responsable (nom du service)	Ressources Humaines et Santé et Sécurité
Progrès réalisés	<ul style="list-style-type: none"> Cette démarche s'inscrit dans le cadre des échanges trimestriels avec les employés de bureau. Elle tient compte des besoins exprimés et analyse les demandes afin d'assurer l'adaptation des postes et le confort de chacun.
Prochaines étapes	Rétroaction et suivi auprès des employés concernés.

1.1.2. Offrir des formations de sensibilisation au personnel interne	
État	En préparation
Responsable (nom du service)	Département de Formation
Progrès réalisés	Élaboration des capsules de formation
Prochaines étapes	Diffusion de la formation

1.1.3. Porter une attention accrue à la clarté et à la simplicité du langage utilisé dans les communications internes	
État	En continu
Responsable (nom du service)	Département Communications
Progrès réalisés	S'assure de mettre des images et du texte clair et concis
Prochaines étapes	Toujours être à l'affut et s'assurer de la clarté des messages

1.2. Environnement bâtiment

Le suivi des actions liées à l'environnement du bâtiment concerne notamment l'audit des lieux accessibles au public, l'amélioration de la signalisation et la vérification ou l'installation de dispositifs d'entrée adaptés.

Clientèle visée : Interne
Année de réalisation : An 1 à 3
Améliorations anticipées

1.2.1. Auditer la place d'affaires accessible au public	
État	Cédule au troisième trimestre
Responsable (nom du service)	Responsable SMQSSE
Progrès réalisés	Formulaire audit en cours de réalisation
Prochaines étapes	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que le bâtiment est accessible à tous les types de handicaps. S'assurer que le bâtiment ait les accommodements nécessaires aux personnes à mobilités réduites.

1.2.2. Améliorer les indications visuelles intérieures et extérieures en lien avec les difficultés à l'accessibilité	
État	En cours
Responsable (nom du service)	Département logistique (bâtiment)
Progrès réalisés	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que les lumières extérieures sont toujours opérationnelles. S'assurer que les indications (panneaux et lignes au sol) soient toujours visibles.
Prochaines étapes	Continuer de s'assurer du bon fonctionnement des indications visuelles.

1.2.3. Vérifier et/ou installer des sonnettes à l'entrée de chacun de nos bâtiments	
État	Fait
Responsable (nom du service)	Département logistique (bâtiment)
Progrès réalisés	Les portes donnant accès à la réception avant et arrière ont des sonnettes fonctionnelles.
Prochaines étapes	Continuer de s'assurer du bon fonctionnement de celles-ci.

1.3. Conception et prestation de programmes et de services

Dans ce domaine, le suivi vise surtout l'évaluation de nouveaux outils Web mieux adaptés et la veille des meilleures pratiques en accessibilité numérique et en prestation de services.

Clientèle visée : Interne | Externe

Année de réalisation : An 1 à 3

Améliorations anticipées

1.3.1. Évaluer les possibilités de se doter de nouveaux outils Web mieux adaptés pour les clientèles vivant en situation de handicap afin d'améliorer la prestation de service (Externe)	
État	En analyse
Responsable (nom du service)	Département TI
Progrès réalisés	Une refonte du site Web est en cours, l'amélioration de l'expérience du site Télécommunications Grimard sera retravaillée afin d'intégrer une facilité à la clientèle en situation de handicap.
Prochaines étapes	Intégrer les outils jugés nécessaires suite à l'analyse.

1.3.2. Effectuer, en continu, une analyse comparative sur les sites Internet d'entreprises similaires pour s'inspirer des meilleures pratiques en matière d'accessibilité (Interne / Externe)	
État	En analyse
Responsable (nom du service)	Département TI
Progrès réalisés	Sera réalisée dans le contexte de la refonte du site web
Prochaines étapes	Intégrer les outils au besoin.

1.4. Communications (autres que les TI)

Les actions de ce secteur portent principalement sur l'intégration d'un positionnement inclusif dans les communications externes et sur l'adaptation graduelle des outils de communication afin d'améliorer la lisibilité et l'accessibilité.

Clientèle visée : Interne | Externe

Année de réalisation : An 1 à 3

Améliorations anticipées

1.4.1. Intégrer un espace sur notre site Internet présentant l'entreprise comme un milieu inclusif et adopter une stratégie en ce sens pour les médias sociaux (Externe)	
Année de réalisation	1
État	En cours
Responsable (nom du service)	Département TI et Communications
Progrès réalisés	Une politique d'équité à l'emploi est mise en place dans l'entreprise.
Prochaines étapes	<ul style="list-style-type: none"> • Ajoutée une mention lors des affichages de poste pour l'inclusion. • Une attention sera apportée lors d'affichage sur les réseaux sociaux.

1.4.2. Rechercher un équilibre entre les aspects marketing et l'adaptation des contrastes de couleurs et des polices de caractères sur nos outils de communication (Interne / Externe)	
État	Terminé
Responsable (nom du service)	Département Communications
Progrès réalisés	<ul style="list-style-type: none"> • Un travail pour la marque employeur a été réalisé et la réflexion sur les couleurs en a fait partie. • L'intégration des couleurs se fait au fur et mesure de la mise à jour des documents et outils de communications.
Prochaines étapes	Continuer l'adaptation.

1.5. Transport

En matière de transport, le suivi porte sur le maintien, lorsque possible, des modalités de télétravail favorisant une meilleure accessibilité à l'emploi.

Clientèle visée : Interne
Année de réalisation : An 1 à 3
Améliorations anticipées

1.5.1. Perdurer, lorsque possible, dans l'offre de télétravail pour une meilleure accessibilité aux emplois chez Télécommunications.	
État	Terminé
Responsable (nom du service)	Ressources Humaines
Progrès réalisés	<ul style="list-style-type: none"> Politique de télétravail en place. Une ouverture de la part des gestionnaires selon le cas et les besoins des personnes est possible.
Prochaines étapes	Continuer d'être à l'écoute de nos gens.

1.6. Acquisition de biens, de services et d'installations

Le suivi de ce volet concerne l'adaptation des postes de travail en fonction des besoins exprimés et l'acquisition d'équipements ou d'aménagements favorisant l'accessibilité.

Clientèle visée : Interne
Année de réalisation : An 1 à 3
Améliorations anticipées

1.6.1. Adapter les postes de travail en fonction de certaines limitations du personnel (évaluation à la demande)	
État	En continu selon le besoin
Responsable (nom du service)	Ressources Humaines et Santé et Sécurité
Progrès réalisés	À chaque nouvelle embauche, le conseiller SST fait l'analyse du poste de travail, apporte des recommandations et fait un suivi.
Prochaines étapes	Rester à l'écoute des besoins et des gens.

2. Références

Plan d'accessibilité 2026-2028 | PL_5000_Plan_accessibilité_2026-2028

Politique de télétravail | PD_9000_Horaire_Flexible_Ete_Teletravail

Politique d'équité en emploi | PD_9000_Equité_en_Emploi

Sonia Bouchard

Sonia Bouchard
Directrice Soutien Administratif

PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2026-2028



TABLE DES MATIÈRES

Renseignements généraux	3
Engagement de Grimard à l'égard de l'accessibilité	4
Plan d'accessibilité.....	5
L'emploi : pratiques actuelles, obstacles et possibilités	5
L'environnement bâti : pratiques actuelles, obstacles et possibilités.....	6
La conception et la prestation de programmes et de services : pratiques actuelles, obstacles et possibilités	7
Les communications (autres que les TI) : pratiques actuelles, obstacles et possibilités	8
Transport.....	8
L'acquisition de biens, de services et d'installations : pratiques actuelles, obstacles et possibilités	9
Processus de Rétroaction.....	10
Conclusion	10

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Télécommunications Grimard a développé une expertise importante pour l'implantation de technologies de pointe dans les systèmes de transport intelligents, notamment pour la surveillance et la gestion du trafic autoroutier et urbain.

La crédibilité de l'entreprise s'appuie sur une expertise de haut niveau, les systèmes de transport intelligents (STI), le câblage structuré et fibre optique, les systèmes de sécurité physique et les réseau sans-fil (DAS/Radio).

Grimard offre une vaste gamme de solutions technologiques et possède une l'expertise nécessaire pour l'analyse des besoins.

Les valeurs de notre entreprise sont le reflet de notre engagement et de notre fonctionnement:

Le respect de nos engagements

Être reconnue comme des personnes responsables, compétentes et rigoureuses dans l'accomplissement de leurs engagements.

Le travail d'équipe

Être reconnue comme une équipe de travail fiable, valorisant l'autonomie et l'esprit d'équipe de ses membres.

L'intégrité

Être reconnue comme des personnes faisant preuve d'éthique en affaires, de sécurité dans la conduite de nos activités et d'honnêteté dans nos relations interpersonnelles.

ENGAGEMENT DE GRIMARD À L'ÉGARD DE L'ACCESSIBILITÉ

Télécommunications Grimard désire assurer une représentation équitable des groupes visés par la loi, en accord avec la Charte des droits et libertés de la personne, notamment les personnes handicapées identifiées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Ainsi, nous nous assurons que les pratiques de la gestion des ressources humaines permettent l'égalité des chances en matière d'embauche, de soutien, d'intégration organisationnelle, de formation et d'évaluation de rendement.

Nous nous engageons à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité, en tenant compte des principes énoncés à l'article 6 de la LCA.

- Toutes les personnes doivent être traitées avec dignité, quel que soit leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir les mêmes chances de mener la vie qu'elles peuvent et souhaitent avoir, quel que soit leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir un accès sans obstacle à une participation pleine et égale à la société, quel que soit leur handicap;
- Toutes les personnes doivent avoir des options valables et être libres de faire leurs propres choix, avec le soutien qu'elles désirent, quel que soit leur handicap;
- Les lois, les politiques, les programmes, les services et les structures doivent tenir compte des handicaps des personnes, des différentes façons dont les personnes interagissent avec leur environnement et des formes multiples et croisées de marginalisation et de discrimination auxquelles elles sont confrontées;
- Les personnes handicapées doivent participer à l'élaboration et à la conception des lois, des politiques, des programmes, des services et des structures;
- L'élaboration et la révision de normes d'accessibilité et la prise de règlements doivent se faire dans le but d'atteindre le plus haut niveau d'accessibilité pour les personnes handicapées.

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Le présent *Plan pour l'accessibilité de Télécommunications Grimard 2026-2028* vise justement à planifier et apporter les modifications nécessaires pour répondre aux objectifs de la Loi. À ce titre, tel que le commande le cadre réglementaire, ce plan se penchera précisément sur les obstacles possibles en matière :

- d'emploi;
- d'environnement bâti;
- de conception et prestation de programmes et de services : pratiques actuelles, obstacles et possibilités;
- de technologies de l'information et des communications (TI);
- de communications autres que les TI;
- de transport;
- d'acquisition de biens, de services et d'installations.

L'EMPLOI : PRATIQUES ACTUELLES, OBSTACLES ET POSSIBILITÉS

L'équipe des ressources humaines chapeaute, depuis quelques années, un comité sur l'équité en matière d'emploi. Ce comité s'intéresse à l'équité de manière large, mais y sont incluses également les personnes en situation de handicap. Ceci témoigne, pour Télécommunications Grimard, d'une volonté de rendre accessibles les différents milieux de travail dans l'entreprise.

À ce titre, force est de constater que certains corps de métier ne peuvent être adaptés pour certaines classes de handicaps. Nous pensons ici, par exemple, électriciens, aux techniciens en télécommunication en chantier qui ne pourraient pas exercer leur profession sans les habiletés physiques requises à la réalisation de leurs tâches, et ce, en toute sécurité. Cela dit, plusieurs professions et métiers peuvent jouir de mesures d'adaptabilité. En ce sens, une évaluation des postes sera effectuée afin de cibler les compétences essentielles à chacun d'eux et d'introduire des solutions pour une meilleure accessibilité à ces emplois aux personnes en situation de handicap, nous parlons spécifiquement de poste de bureau.

Enfin, l'utilisation d'un langage clair et simple dans les différentes politiques à l'interne a également été soulevée. Il importe que tous les employés soient à même de bien comprendre les différents enjeux soutenus par ces politiques. Lors des remises à niveau et des révisions de ces politiques, l'équipe RH s'affaira à y porter une attention accrue.

Le tableau ci-dessous montre les améliorations prévues dans le secteur de l'emploi tant pour la clientèle interne qu'externe :

Améliorations anticipées	Clientèles visées	Années de réalisation
Évaluer les postes pour identifier les compétences essentielles et reconnaître les postes pouvant bénéficier de mesures d'adaptation	Interne	An 1 à 3
Offrir des formations de sensibilisation (au personnel interne)	Interne	An 1 à 3
Porter une attention accrue sur la clarté et la simplicité du langage utilisé dans les différentes communications internes.	Interne	An 1 à 3

L'ENVIRONNEMENT BÂTI : PRATIQUES ACTUELLES, OBSTACLES ET POSSIBILITÉS

Télécommunications Grimard dispose d'un point de service situé au 1855, rue Bernard-Lefebvre, à Laval.

La première année du déploiement du *Plan sur l'accessibilité de Télécommunications Grimard 2026-2028* visera à continuer l'audit de notre place d'affaires accessible au public afin de cibler les différents obstacles et d'évaluer les améliorations à apporter quant à l'accessibilité des bâtiments. Un effort accru est également apporté aux indications visuelles et à la signalisation dans nos aires de service ainsi qu'à l'extérieur des bureaux, tels les stationnements pour mobilité réduite, par exemple.

Naturellement, tout au long de la durée du plan et subséquemment, lors de rénovations ou de réfections de nos installations, nous verrons à nous conformer aux exigences de la législation applicable.

Le tableau ci-dessous montre les améliorations prévues dans le secteur de l'environnement bâti tant pour la clientèle interne qu'externe :

Améliorations anticipées	Clientèles visées	Années de réalisation
Auditer la place d'affaires accessible au public	Externe	An 1
Améliorer les indications visuelles intérieures et extérieures en lien avec les difficultés à l'accessibilité	Interne Externe	An 1 à 3
Vérifier et/ou installer des sonnettes à l'entrée de chacun de nos bâtiments	Interne Externe	An 1

LA CONCEPTION ET LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES : PRATIQUES ACTUELLES, OBSTACLES ET POSSIBILITÉS

La prestation de programmes et de services a été abordée dans les différents secteurs évalués dans le cadre du *Plan sur l'accessibilité de Télécommunications Grimard 2026-2028*. Cependant, dans une volonté de bien répondre aux exigences de la Loi, mais surtout dans un souci d'amélioration de nos pratiques en matière d'accessibilité, de limitation des obstacles pour les personnes en situation de handicap et de demeurer à l'affût de meilleures pratiques en matière de mesures d'adaptabilité, nous avons choisi de bonifier notre plan d'actions que nous jugeons essentielles pour la pérennité de nos initiatives.

Le tableau ci-dessous montre les améliorations prévues dans le secteur de la conception et la prestation de programmes et de services tant pour la clientèle interne qu'externe :

Améliorations anticipées	Clientèles visées	Années de réalisation
Évaluer les possibilités de se doter de nouveaux outils Web mieux adaptés pour les clientèles vivant en situation de handicap afin d'améliorer la prestation de service	Externe	An 1 à 3
Effectuer, en continu, une analyse comparative sur les sites Internet d'entreprises similaires pour s'inspirer des meilleures pratiques en matière d'accessibilité	Interne Externe	An 1 à 3

LES COMMUNICATIONS (AUTRES QUE LES TI) : PRATIQUES ACTUELLES, OBSTACLES ET POSSIBILITÉS

Les communications externes chez Télécommunications Grimard passent principalement par son site Internet et les médias sociaux. Si nous ne pouvons intervenir sur les formats des médias sociaux, nous adaptons déjà nos contenus pour assurer la meilleure compréhension des messages en utilisant du langage simple et clair.

Le tableau ci-dessous montre les améliorations prévues dans le secteur des communications (autres que les TI) tant pour la clientèle interne qu'externe :

Améliorations anticipées	Clientèles visées	Années de réalisation
Intégrer un espace sur notre site Internet présentant l'entreprise comme un milieu inclusif et adopter une stratégie en ce sens pour les médias sociaux	Externe	An 1
Rechercher un équilibre entre les aspects marketing et l'adaptation des contrastes de couleurs et des polices de caractères sur nos outils de communication	Interne Externe	An 1 à 3

TRANSPORT

Pour certaines classes de professions, le télétravail est dorénavant possible au sein de l'entreprise; limitant ainsi les obstacles à l'accessibilité, notamment par la possibilité de travailler dans un environnement adapté et d'assister en visioconférence aux réunions requises pour l'exercice des fonctions du personnel.

Le tableau ci-dessous montre les améliorations prévues dans le secteur du transport pour la clientèle interne :

Améliorations anticipées	Clientèles visées	Années de réalisation
Perdurer, lorsque possible, dans l'offre de télétravail pour une meilleure accessibilité aux emplois chez Télécommunications.	Interne	An 1 à 3

L'ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS : PRATIQUES ACTUELLES, OBSTACLES ET POSSIBILITÉS

En ce qui a trait à l'acquisition de biens, de services et d'installations, l'entreprise offre déjà, aux employés qui en font la demande, une évaluation ergonomique de leur espace de travail. Ceci a pour but, bien sûr, d'éviter les blessures en milieu de travail, mais fait également la démonstration qu'elle a le souci d'offrir un environnement de travail adapté et sans obstacle à ses employés. Aussi, l'entreprise offre à tous ses employés la possibilité de se doter d'un poste de travail debout-assis, pouvant ainsi répondre à des besoins particuliers, notamment à l'égard de certaines limitations physiques.

Télécommunications Grimard tend à rendre disponible tout outil qui pourrait réduire ou éliminer des obstacles limitant l'épanouissement plein et entier de personnes en situation de handicap dans leur milieu de travail. Cette démarche nécessitera, bien évidemment, une évaluation des besoins en matière d'accessibilité propres à chacun.

Le tableau ci-dessous montre les améliorations prévues dans le secteur de l'acquisition de biens, de services et d'installations pour la clientèle interne :

Améliorations anticipées	Clientèles visées	Années de réalisation
Adapter les postes de travail en fonction de certaines limitations du personnel (évaluation à la demande)	Interne	An 1 à 3

Télécommunications Grimard va contacter ses employés et ses clients, y compris les personnes handicapées, par le biais d'une communication interne. Les gens sont encouragés à partager les obstacles qu'ils ont rencontrés chez Télécommunications Grimard.

Télécommunications Grimard continuera de consulter les personnes handicapées, afin de déterminer comment nous pouvons améliorer l'accessibilité chez Grimard.

PROCESSUS DE RÉTROACTION

Télécommunications Grimard s'engage à faire en sorte que nos services soient accessibles à tous. Nous accueillons les questions ou les commentaires sur tout problème d'accessibilité, y compris sur la façon dont nous pouvons éliminer tout obstacle à l'accessibilité à nos services et site Web. Veuillez partager vos questions, commentaires et réactions en utilisant l'une des méthodes ci-dessous :

Courriel : servicerh@grimard.ca

Téléphone : 418 696-9000

CONCLUSION

Le Plan sur l'accessibilité de Télécommunications Grimard 2026-2028 a recensé les pratiques déjà en cours dans l'entreprise, mais a également permis de constater que le travail à effectuer pour une meilleure accessibilité des personnes en situation de handicap en est un de tous les jours. Cette démarche a permis de sensibiliser les employés, et l'entreprise s'efforcera, tout au long de la durée de ce plan et ultérieurement, d'ancrer cette vision au reste des entités de Grimard.

Au fur et à mesure que les mesures d'amélioration et du maintien des pratiques déjà en place seront déployés, nous verrons à pousser toujours plus loin notre réflexion pour un accès plein et entier des personnes vivant avec des limitations. Ainsi, par une attitude prospective, nous travaillerons en continu sur l'amélioration de l'accessibilité aux personnes ayant un handicap.

Ce Plan d'accessibilité 2026-2028 réaffirme l'engagement de Télécommunications Grimard à prévenir, repérer et éliminer les obstacles, en cohérence avec la Loi canadienne sur l'accessibilité et nos valeurs de respect des engagements, de travail d'équipe et d'intégrité. En continuité avec nos démarches antérieures, nous concentrons nos efforts sur l'emploi, l'environnement bâti, les communications (y compris le Web), le transport et l'acquisition de biens et services. Porté par notre groupe de travail interne et nourri par la consultation continue des personnes en situation de handicap, ce plan sera suivi par des indicateurs, révisé annuellement et ajusté au besoin. Nous publierons un rapport d'avancement chaque année et rendrons des formats accessibles disponibles sur demande. Nous invitons toutes et tous à utiliser nos mécanismes de rétroaction pour nous aider à progresser vers un milieu véritablement sans obstacle.

Nancy Tremblay
VP Rh et Finances

Rapport de suivi des actions émises dans le rapport

Le présent rapport de suivi vise à consigner l'état d'avancement des actions prévues au Plan d'accessibilité 2026-2028. Il permet de présenter, pour chaque domaine visé, les progrès réalisés, les actions en cours, les éléments non amorcés ainsi que les prochaines étapes à prévoir. Les contenus ci-dessous peuvent être complétés et ajustés selon les informations disponibles au moment de la reddition de comptes.

1. Suivi narratif par domaine

1.1 Emploi

Au cours de la période visée, les actions prévues en matière d'emploi ont porté principalement sur l'évaluation des postes pouvant bénéficier de mesures d'adaptation, sur les activités de sensibilisation du personnel ainsi que sur l'amélioration de la clarté des communications internes. À ce jour, [indiquer les actions réalisées], [indiquer les actions en cours] et [indiquer les actions non amorcées, s'il y a lieu]. Les principaux résultats observés sont [résultats]. Les prochaines étapes consistent à [prochaines étapes].

1.2 Environnement bâti

Le suivi des actions liées à l'environnement bâti concerne notamment l'audit des lieux accessibles au public, l'amélioration de la signalisation et la vérification ou l'installation de dispositifs d'entrée adaptés. Durant l'an 1, [indiquer les réalisations], [indiquer les travaux en cours] et [indiquer les écarts ou retards, le cas échéant]. Les constats tirés à ce jour sont [constats]. Les actions à poursuivre au prochain exercice sont [prochaines étapes].

1.3 Conception et prestation de programmes et de services

Dans ce domaine, le suivi vise surtout l'évaluation de nouveaux outils Web mieux adaptés et la veille des meilleures pratiques en accessibilité numérique et en prestation de services. À ce jour, [indiquer les actions réalisées], [indiquer les analyses ou démarches en cours] et [indiquer les éléments reportés, s'il y a lieu]. Les retombées observées ou attendues sont [retombées]. Les priorités pour la prochaine période sont [prochaines étapes].

1.4 Communications (autres que les TI)

Les actions de ce secteur portent principalement sur l'intégration d'un positionnement inclusif dans les communications externes et sur l'adaptation graduelle des outils de communication afin d'améliorer la lisibilité et l'accessibilité. Pour la période visée, [indiquer les actions complétées], [indiquer les actions en

cours] et [indiquer les actions à reporter]. Les principaux apprentissages sont [apprentissage]. Les suites prévues sont [prochaines étapes].

1.5 Transport

En matière de transport, le suivi porte sur le maintien, lorsque possible, des modalités de télétravail favorisant une meilleure accessibilité à l'emploi. À ce jour, [indiquer les mesures maintenues ou mises en place], [indiquer les ajustements apportés] et [indiquer les enjeux rencontrés]. Les effets constatés sont [résultats]. Les prochaines étapes prévues sont [prochaines étapes].

1.6 Acquisition de biens, de services et d'installations

Le suivi de ce volet concerne l'adaptation des postes de travail en fonction des besoins exprimés et l'acquisition d'équipements ou d'aménagements favorisant l'accessibilité. Pendant la période couverte, [indiquer les actions réalisées], [indiquer les demandes ou analyses en cours] et [indiquer les mesures à venir]. Les résultats observés sont [résultats]. Les prochaines étapes seront [prochaines étapes].

2. Tableau de suivi des actions

Domaine	Action prévue au plan	Échéance prévue	État	Responsable	Progrès réalisés	Prochaines étapes
Emploi	Évaluer les postes pour identifier les compétences essentielles et reconnaître les postes pouvant bénéficier de mesures d'adaptation	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Emploi	Offrir des formations de sensibilisation au	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]

	personnel interne					
Emploi	Porter une attention accrue à la clarté et à la simplicité du langage utilisé dans les communications internes	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Environnement bâti	Auditer la place d'affaires accessible au public	An 1	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Environnement bâti	Améliorer les indications visuelles intérieures et extérieures en lien avec les difficultés d'accessibilité	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Environnement bâti	Vérifier et/ou installer des sonnettes à l'entrée des bâtiments	An 1	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Conception et prestation de programmes et de services	Évaluer les possibilités de se doter de nouveaux outils Web mieux adaptés pour les	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]

	clientèles vivant en situation de handicap					
Conception et prestation de programmes et de services	Effectuer une analyse comparative continue des sites Internet d'entreprises similaires afin de repérer les meilleures pratiques	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Communications	Intégrer un espace sur le site Internet présentant l'entreprise comme un milieu inclusif et adopter une stratégie équivalente pour les médias sociaux	An 1	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Communications	Rechercher un équilibre entre les aspects marketing et l'adaptation des contrastes de couleurs et des polices de caractères sur les outils	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]

	de communication					
Transport	Maintenir, lorsque possible, l'offre de télétravail pour favoriser l'accessibilité à l'emploi	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]
Acquisition de biens, de services et d'installations	Adapter les postes de travail en fonction de certaines limitations du personnel (évaluation à la demande)	An 1 à 3	[Complété / En cours / Non débuté]	[Nom ou service]	[Résumé des progrès]	[Étape suivante]

POLITIQUE HORAIRE FLEXIBLE, HORAIRE D'ÉTÉ ET TÉLÉTRAVAIL



GRIMARD

BUT

Grimard souhaite répondre aux besoins de ses employés en offrant un horaire flexible, afin de les aider à atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel de Grimard, à l'exception du personnel couvert par une convention collective. L'horaire flexible, l'horaire d'été et le télétravail ne s'appliquent pas lorsque la nature du travail ne s'y prête pas.

PRINCIPES

Horaire flexible

- L'horaire flexible doit être approuvé par le supérieur immédiat.
- L'horaire journalier doit être de six (6) heures minimums et de dix (10) heures maximums.
- Dans le cas où la semaine comporte un congé férié, l'indemnité versée est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 dernières semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.
- Régions éloignées:
 - La présence obligatoire au travail est exigée de:
 - 8h00 à 11h30
 - 13h30 à 15h00
- Région métropolitaine:
 - La présence obligatoire au travail est exigée de:
 - 8h00 à 11h30
 - 13h30 à 14h30
- L'horaire flexible n'est pas un droit acquis. L'employeur peut, à tout moment, le modifier ou le suspendre suivant les besoins de l'entreprise.

Horaire d'été

- L'horaire d'été est permis du lundi qui précède le 25 mai de chaque année (la fête des Patriotes) au 1^{er} lundi de septembre de chaque année (fête du Travail).
- L'horaire d'été doit être approuvé par le supérieur immédiat.
- La compression d'horaire est permise tout en respectant l'horaire journalier maximum de dix (10) heures.
- La diminution d'heures est permise jusqu'à un minimum de 37.5 heures.
- La demi-journée du vendredi ne peut se terminer plus tôt que 11h30.

Politique | Horaire flexible, horaire d'été et télétravail

- L'horaire d'été n'est pas un droit acquis. L'employeur peut, à tout moment, la modifier ou la suspendre suivant les besoins de l'entreprise.

Travail à domicile ou télétravail

- Le télétravail est un arrangement selon lequel un employé est autorisé, après une entente avec son supérieur, à travailler hors de son lieu de travail, le plus souvent à son domicile, au moyen des technologies.
- L'employé qui ne possède pas de cellulaire provenant de la compagnie devra installer une authentification à deux facteurs (2FA) sur son cellulaire personnel. L'application *Secure Authentication* est disponible via le Google store ou l'App Store.
- Le télétravail devrait généralement être une solution à court terme répondant à un besoin ponctuel. Il peut prendre trois formes :
 - Le télétravail occasionnel (entente ponctuelle de courte durée)
 - Le télétravail par projet (entente pour une période prédéterminée et pour un mandat précis)
 - Le télétravail régulier (entente permettant à une personne d'exercer ses fonctions en partie sur son lieu de travail et en partie à son domicile)
- L'employé en télétravail doit respecter les présences obligatoires dans le but de faciliter les échanges et le travail d'équipe :
 - Régions éloignées :
 - La présence obligatoire au travail est exigée de :
 - 8h00 à 11h30
 - 13h30 à 15h00
 - Région métropolitaine :
 - La présence obligatoire au travail est exigée de :
 - 8h00 à 11h30
 - 13h30 à 14h30
- Les règles habituelles relatives aux avis et aux autorisations continuent de s'appliquer en matière d'absence ou d'heures supplémentaires.
- Les objectifs de travail, les résultats attendus ainsi que les échéanciers sont les mêmes que si l'employé travaillait au bureau.
- Les politiques de santé et sécurité au travail Grimard s'appliquent aux employés en télétravail. L'employé est tenu d'identifier et d'éliminer les risques d'accident sur son lieu de télétravail et prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Ainsi, l'employé doit signaler tout accident de travail dans les meilleurs délais.

Politique | Horaire flexible, horaire d'été et télétravail

- Le télétravail n'est pas un droit acquis. L'employeur peut, à tout moment, la modifier ou la suspendre suivant les besoins de l'entreprise.
- Il est interdit d'associer le télétravail à la garde à temps plein d'enfants ou de personnes âgées.

Nancy Tremblay

Nancy Tremblay, CPA
VP RH et Finances

POLITIQUE ÉGALITÉ EN EMPLOI



GRIMARD

BUT

Cette politique a pour but de permettre à GRIMARD de :

- Respecter la charte des droits et libertés de la personne.
- Assurer une représentation équitable des groupes visés par la loi.
- S'assurer que les pratiques de gestion des ressources humaines permettent l'égalité des chances en matière d'embauche, de soutien, d'intégration organisationnelle, de formation et d'évaluation de rendement.
- Assurer la continuité de la politique contre le harcèlement.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés de GRIMARD.

PRINCIPE

- Rendre le personnel plus représentatif d'une main-d'œuvre diversifiée.
- Avoir une représentation plus équitable des groupes visés ci-dessous. Soit :
 - les femmes.
 - les Autochtones: c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada.
 - les membres d'une minorité ethnoculturelle: c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race, de la couleur de leur peau ou ceux dont la langue maternelle n'est pas le français ni l'anglais.
 - les personnes handicapées: toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

LIMITE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Cette politique ne peut avoir effet :

- D'embaucher ou promouvoir des personnes sans tenir compte de leurs compétences.
- Nuire aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé.
- Créer de nouveaux postes.



Nancy Tremblay, CPA,
VP RH et Finances