

## **Boston Pizza International Inc.**

### **Politique en matière d'accessibilité**

#### **Énoncé d'engagement de notre organisation**

Boston Pizza International Inc. (« **BPI** », « **nous** » ou « **notre** ») s'engage à assurer un accès égal et la participation des personnes handicapées. Nous nous engageons à traiter les personnes handicapées d'une manière qui leur permet de conserver leur dignité et leur indépendance. Pour ce faire, nous éliminerons les obstacles à l'accessibilité et remplirons nos obligations en matière d'accessibilité en vertu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (« **LAPHO** ») de 2005 et des lois de l'Ontario sur l'accessibilité. Cette politique s'applique aux deux installations exploitées par BPI en Ontario, soit notre bureau du boulevard Prologis et le Centre culinaire.

BPI comprend que les obligations en vertu de la LAPHO et ses normes d'accessibilité ne remplacent ni ne limitent ses obligations en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario ou ses obligations à l'égard des personnes handicapées en vertu de toute autre loi. BPI s'engage à respecter ses obligations actuelles et continues en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario concernant la non-discrimination.

BPI s'engage à faire preuve d'excellence dans nos installations à tous les consommateurs, y compris les personnes handicapées.

#### **Formation**

Nous nous engageons à offrir à tous nos employés en Ontario une formation sur les services à la clientèle accessibles, les autres normes d'accessibilité de l'Ontario et les aspects du Code des droits de la personne de l'Ontario se rapportant aux personnes handicapées. La formation de l'employé commencera dès que possible après son embauche.

Nous conserverons des dossiers sur la formation offerte, y compris les dates auxquelles la formation a été offerte et le nombre de personnes à qui elle a été offerte.

De plus, nous formerons :

- a) Tous les gestionnaires qui supervisent des employés en Ontario;
- b) Toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation.

La formation sur l'accessibilité offerte à nos employés se rapporte à leurs fonctions particulières.

La formation comprend :

- L'objectif de la LAPHO et les exigences des normes sur les services à la clientèle;
- La façon d'interagir et de communiquer avec des personnes ayant différents types de handicaps;
- La façon d'interagir avec les personnes handicapées qui utilisent un appareil ou un accessoire fonctionnel ou qui ont besoin d'un animal d'assistance ou d'une personne de soutien;

- La façon de se servir des appareils ou des dispositifs qui se trouvent sur place ou autre et qui peuvent aider à fournir des biens, des services ou des installations aux personnes handicapées.
- La manière de procéder si une personne handicapée éprouve de la difficulté à accéder aux installations de BPI.

### **Appareils et accessoires fonctionnels**

Les personnes handicapées peuvent se servir de leurs appareils et accessoires fonctionnels personnels lorsqu'ils accèdent à nos installations.

Dans les situations où l'appareil ou accessoire fonctionnel pose une préoccupation importante et inévitable pour la santé ou la sécurité ou qu'il ne peut être autorisé pour toute autre raison, d'autres mesures seront utilisées pour veiller à ce que la personne handicapée puisse avoir accès à nos installations. Nous veillons à ce que nos employés reçoivent une formation et connaissent les différents appareils et accessoires fonctionnels que nous avons sur place ou que nous fournissons et qui peuvent être utilisés par les consommateurs handicapés lorsqu'ils accèdent à nos installations.

### **Communication**

Nous communiquons avec les personnes handicapées d'une façon qui tient compte de leur handicap. Nous travaillerons de concert avec les personnes handicapées afin de déterminer la méthode de communication qui leur convient.

### **Animaux d'assistance**

Nous accueillons les personnes handicapées et leurs animaux d'assistance. Lorsque nous ne pouvons facilement déterminer qu'un animal est un animal d'assistance, nos employés pourront demander de voir la documentation d'un professionnel de la santé qui confirme que la personne a besoin de l'animal d'assistance pour des raisons se rapportant à son handicap. Si les animaux d'assistance sont interdits par une autre loi, nous ferons ce qui suit pour nous assurer que les personnes handicapées ont accès à nos installations :

- Expliquer la raison pour laquelle l'animal est exclu;
- Discuter avec le consommateur d'une autre façon d'accéder aux installations.

### **Personnes de soutien**

Une personne handicapée qui est accompagnée d'une personne de soutien sera autorisée à se faire accompagner de cette personne dans nos installations.

### **Processus de rétroaction**

BPI souhaite recevoir des commentaires sur la façon dont nous offrons des services accessibles et l'accès à nos installations. Les commentaires nous aideront à repérer tout problème et à répondre aux préoccupations. Veuillez faire parvenir vos commentaires à notre équipe des Ressources humaines à [hr@bostonpizza.com](mailto:hr@bostonpizza.com).

BPI s'assure que le processus de rétroaction est accessible pour les personnes handicapées en fournissant des formats accessibles et des aides à la communication sur demande.

### **Avis de disponibilité des documents**

Tous les documents se rapportant à l'accessibilité de nos installations sont offerts sur demande. Veuillez faire parvenir votre demande à notre équipe des Ressources humaines à [hr@bostonpizza.com](mailto:hr@bostonpizza.com). BPI fournira ces documents dans un format accessible ou avec une aide à la communication sur demande. Nous consulterons la personne qui fait la demande pour déterminer si le format ou l'aide à la communication est adéquat. Nous fournirons le format accessible rapidement et sans frais supplémentaires.

### **Information et communications**

Nous disposons d'un processus pour recevoir les commentaires et y répondre, et ce processus est accessible aux personnes handicapées sur demande.

Nous communiquons avec les personnes handicapées d'une façon qui tient compte de leur handicap. Sur demande, nous fournirons des renseignements à propos de notre organisation et des services qu'elle offre, incluant des renseignements sur la sécurité du public, dans des formats accessibles ou avec des aides à la communication :

- a) Aussi rapidement que possible, en tenant compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne découlant de son handicap;
- b) À un coût ne dépassant pas le coût habituel facturé aux autres personnes.

Nous consulterons la personne qui fait la demande pour déterminer si le format ou l'aide à la communication est adéquat. Si l'organisation détermine que l'information ou les communications ne peuvent pas être converties, l'organisation fournira à la personne ayant fait la demande :

- a) Une explication des motifs pour lesquels l'information ou les communications ne peuvent pas être converties;
- b) Un résumé de l'information ou des communications ne pouvant pas être converties.

### **Emploi**

Notre organisation s'engage à offrir des pratiques d'emploi équitables et accessibles.

Nous informons les employés, les candidats à un emploi et le public que des mesures d'adaptation peuvent être prises durant le processus de recrutement et d'embauche. Nous informons chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer à un processus d'évaluation ou de sélection que des mesures d'adaptation sont offertes sur demande. Nous consultons les candidats et leur fournissons des mesures d'adaptation appropriées.

Nous informons les candidats retenus des politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés au moment de leur offrir l'emploi.

Nous consulterons les employés au moment de prendre des dispositions pour offrir des mesures d'adaptation appropriées d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité en lien avec un handicap. Nous consulterons l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit :

- a) L'information nécessaire pour accomplir son travail;
- b) L'information généralement mise à la disposition des employés sur les lieux de travail.

Au besoin, nous fournirons des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence pour aider un employé handicapé durant une situation d'urgence. Si l'employé donne son consentement, nous communiquerons ces renseignements à la personne désignée pour aider l'employé durant une situation d'urgence.

Nous fournirons les renseignements dès que possible après avoir été informés du besoin de mesures d'adaptation en raison du handicap de l'employé.

Nous examinerons les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur les lieux de travail dans les cas suivants :

- a) Lorsque l'employé change de lieu de travail, soit à un des bureaux de BPI ou au Centre culinaire;
- b) Lorsque les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen;
- c) Lorsque l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.

Au besoin, nous élaborerons des plans d'adaptation individualisés pour les employés.

Au besoin, nos processus de gestion du rendement, de perfectionnement professionnel et de réaffectation tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité pour tous les employés.

### **Changements aux politiques existantes**

Toute politique de cette organisation qui ne respecte pas ou n'encourage pas les principes de dignité, d'autonomie, d'intégration et d'égalité des chances pour les personnes handicapées sera modifiée ou retirée.

Ce document est à la disposition du public. Des formats accessibles sont offerts sur demande.