

Jazz Aviation S.E.C.

**Rapport d'étape annuel sur
l'accessibilité pour le personnel**

Table des matières

1	Renseignements généraux.....	3
1.1	Coordonnées et processus de rétroaction	3
1.2	Notre engagement en matière d'accessibilité	4
1.3	Gouvernance en matière d'accessibilité	5
2	Consultations.....	6
2.1	Processus de consultation	6
2.2	Commentaires liés aux consultations.....	7
3	Rétroaction	8
4	Emploi.....	8
5	Environnement bâti.....	9
5.1	Mesures prises.....	9
5.2	Mesures supplémentaires.....	11
6	Technologies de l'information et des communications.....	12
6.1	Mesures prises.....	12
6.2	Mesures supplémentaires.....	13
6.3	Prochaines étapes pour les mesures à court terme.....	13
7	Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)	13
7.1	Mesures prises.....	13
8	Acquisition de biens, de services et d'installations	15
8.1	Mesures prises.....	15
9	Conception et prestation de programmes et de services.....	15
9.1	Mesures prises.....	15
9.2	Mesures supplémentaires.....	19
9.3	Prochaines étapes pour les mesures à court terme.....	22
10	Transport	22
11	Budget et ressources.....	22

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 à l'accessibilité 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.

Pour transmettre une rétroaction sur le rapport d'étape annuel de Jazz, faire part de préoccupations ou d'obstacles rencontrés en milieu de travail, ou demander le rapport dans un autre format, le personnel peut employer une des méthodes suivantes :

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

Téléphone : 1 905 671-7471

Courriel : [Agente chargée de l'accessibilité de Jazz](#)

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

Une rétroaction anonyme peut être transmise à Jazz par courrier ou au moyen du formulaire électronique, tel que mentionné ci-dessus.

Jazz s'engage à fournir tous les documents d'information sur l'accessibilité dans les formats suivants, sur demande :

- version imprimée
- gros caractères
- audio
- électronique – compatible avec un lecteur d'écran
- braille

1.2 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 que fournisseur de services de transport aérien aux clients d'Air Canada.

Le présent rapport d'étape décrit les mesures que nous avons prises pour répondre aux priorités énoncées dans notre *Plan sur l'accessibilité* pour le personnel (le « *Plan* »). Nos objectifs à court terme sont fixés de façon à être réalisés au cours du cycle de production de rapports en matière d'accessibilité (un à trois ans). Des priorités à long terme ont également été définies dans notre *Plan* et Jazz continuera à travailler à leur mise en œuvre.

Nous avons structuré le présent rapport de manière à présenter les mesures continues prises pour chaque priorité à court terme, ainsi que les prochaines étapes qui ont été définies. Nous avons aussi ajouté des mises à jour lorsque des progrès ont été réalisés relativement à nos objectifs à long terme. Jazz est fière d'annoncer qu'elle a également mis en œuvre des mesures qui s'ajoutent aux priorités définies dans le *Plan*. Le présent rapport s'appuie sur celui de 2024 pour montrer la nature continue de nos progrès.

Le présent rapport permet à Jazz de faire preuve de transparence et de responsabilité tout en s'efforçant d'écouter, d'apprendre et de prendre des mesures de façon continue pour rendre ses espaces de travail, ses politiques, ses programmes et ses pratiques plus accessibles.

Jazz s'engage à reconnaître, à éliminer et à prévenir les obstacles afin de garantir aux employés handicapés un accès et des possibilités équitables.

1.3 Gouvernance en matière d'accessibilité

Outre la nomination de notre agente chargée de l'accessibilité, nous avons renforcé notre structure de gouvernance pour favoriser la réussite et la pérennité de nos initiatives en matière d'accessibilité. Nous avons mis en place ce qui suit en 2024 :

- Un comité directeur composé du (de la) gestionnaire supérieur(e) responsable et de gestionnaires des Ressources humaines.
- Un comité de surveillance composé de cadres supérieurs responsables des différentes sous-catégories décrites à la section 4 du présent rapport.
- Un comité consultatif des employés composé de représentants de toutes les divisions, y compris du personnel syndiqué et non syndiqué.
- Un groupe de travail chargé d'appuyer la progression de nos responsabilités en matière d'accessibilité des passagers liées à notre cliente, Air Canada.

2 Consultations

2.1 Processus de consultation

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. Voici des précisions sur les mesures que nous avons prises :

- Nous avons communiqué avec certains employés handicapés qui prennent part à la sensibilisation en matière de handicaps.
- Nous avons communiqué avec des employés qui se sont identifiés comme vivant avec un handicap et avec ceux qui ont indiqué qu'ils acceptaient qu'on communique avec eux pour former un groupe de discussion.
- Nous avons invité les employés handicapés à se joindre à un forum d'écoute virtuel pour participer à une discussion confidentielle, ouverte et honnête sur l'accessibilité au sein de l'entreprise et sur les possibilités d'amélioration.
- Nous avons invité les employés handicapés à examiner un nouveau module de formation élaboré à l'interne qui aborde les sujets suivants : accessibilité, handicaps, mesures d'adaptation et capacitisme, et à nous faire part de leurs commentaires sur cette formation.
- Nous avons invité les employés à apporter leur contribution par le biais du bulletin d'information de l'entreprise et les avons encouragés à communiquer avec l'agente chargée de l'accessibilité s'ils souhaitent soutenir nos efforts pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion du personnel handicapé.
- Nous avons envoyé des courriels ciblés demandant aux employés handicapés de nous faire part de leurs commentaires sur les nouvelles politiques et lignes directrices relatives à l'accessibilité.
- Nous avons publié une communication à l'échelle de l'entreprise à l'occasion de la Semaine nationale de l'accessibilité.
- Nous avons invité les employés à répondre à un court sondage anonyme leur offrant l'occasion de donner une rétroaction et de suggérer des améliorations anonymement.

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 sondage sur l'effectif et nous avons donc ouvert plusieurs de nos consultations à l'ensemble du personnel.

2.2 Commentaires liés aux consultations

Voici un résumé de certains des commentaires constructifs reçus de la part de nos employés :

- L'ensemble des employés pourrait tirer profit d'une sensibilisation accrue en matière d'empathie pour ce qui est de l'inclusion et de l'accessibilité.
- Dans la mesure du possible, nous devrions créer des environnements de travail qui ne nécessitent pas d'outils personnalisés ou de déclaration de handicap.
- Certaines personnes souffrant de maladies chroniques ne se considèrent pas comme des personnes handicapées.
- Les obstacles liés aux attitudes sont courants.
- Il y a une méconnaissance touchant le fait que certains handicaps varient et évoluent quotidiennement.
- Les employés handicapés peuvent se mettre beaucoup de pression pour éviter d'avoir l'impression de laisser tomber l'entreprise les jours où leurs symptômes sont plus marqués.

Nous avons continué de recevoir de la rétroaction encourageante d'employés handicapés qui nous ont fait part de leurs expériences positives en matière de soutien de leurs gestionnaires et de leurs collègues. Voici quelques exemples à cet égard :

- Jazz apporte un grand soutien aux employés qui doivent trouver d'autres façons de contribuer aux activités de l'entreprise et de mettre leurs compétences en pratique.
- De nombreux gestionnaires se sont engagés à écouter, à s'informer sur les handicaps et à donner au personnel les moyens de contribuer positivement aux activités de l'entreprise.
- L'accessibilité fait partie du processus d'intégration du nouveau personnel et est intégrée systématiquement à la formation.
- Jazz est dotée de mesures d'adaptation solides pour soutenir le personnel.

Rapport d'étape sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

- Les collègues sont très accommodants et compréhensifs à l'égard des besoins en matière de communication.
- Il est encourageant de voir les changements positifs qui sont faits en faveur d'une accessibilité accrue.

La plupart des commentaires constructifs reçus sont traités directement par les mesures décrites dans le présent rapport. Nous resterons à l'écoute des commentaires des employés et les informerons de nos améliorations continues.

3 Rétroaction

Nous avons reçu des commentaires sollicités de la part de nos employés dans le cadre du processus de consultation. Nous n'avons pas reçu de commentaires par le biais du processus de rétroaction officiel décrit à la section 1.1 du présent rapport.

4 Emploi

Les obstacles liés à l'emploi ont été répartis en fonction des sous-catégories requises.

Sous-catégories

- Environnement bâti (lieux de travail)
- Technologies de l'information et des communications
- Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)
- Acquisition de biens, de services et d'installations
- Conception et prestation de programmes et de services

Les progrès réalisés en ce qui concerne les priorités à court terme identifiées dans le *Plan* sont décrits aux sections suivantes.

5 Environnement bâti

Dans le cas de notre personnel, l'environnement bâti comprend une variété d'emplacements. La plupart de nos lieux de travail font partie d'un environnement bâti où Jazz est locataire et seuls quelques lieux de travail font partie d'emplacements exploités par Jazz.

5.1 Mesures prises

Priorité : Obtenir des éléments de signalisation pour le stationnement, les zones de la réception et les cages d'escalier.

Mesure – 2023 (achevée) : Un examen du stationnement du personnel à notre siège social en Nouvelle-Écosse a confirmé qu'il y a quatre places de stationnement accessibles situées près de l'entrée de l'immeuble et dotées de la signalisation prescrite par la province. Nous avons créé plus de places de stationnement accessibles que ne l'exige la réglementation provinciale, afin de mieux soutenir les membres du personnel qui bénéficient de mesures d'adaptation temporaires. Un permis est délivré par les autorités provinciales et, en cas de mesures d'adaptation, notre équipe des Services de santé autorise les membres du personnel concernés à utiliser les places selon leurs besoins, sans permis officiel.

Priorité : Revoir les procédures d'enlèvement de la neige et de la glace.

Mesure – 2023 (achevée) : Nous avons examiné les procédures d'enlèvement de la neige et de la glace à notre siège social et avons déterminé que l'entreprise prend les mesures nécessaires pour s'assurer de 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. Nous avons investi dans notre propre matériel de déneigement, et le personnel de conduite est disponible en tout temps pendant les mois d'hiver.

Priorité : Revoir les procédures d'évacuation d'urgence pour le personnel à mobilité réduite.

Mesures – 2024 :

- Notre examen a révélé la nécessité d'installer une alarme visuelle avec éclairage stroboscopique dans un espace de bureaux à notre siège social. Bien que ce besoin soit en dehors du champ d'application de cette priorité, notre équipe des Installations a pris des mesures pour y répondre. (Achevée)
- Nous avons formé un groupe de travail interne pour traiter cette priorité puisqu'elle est liée aux employés et aux visiteurs à mobilité réduite. Consultez la priorité ci-dessous pour connaître les mesures prises grâce à cette collaboration.

Priorité : Créer des plans d'intervention d'urgence individuels pour le personnel ayant besoin d'assistance.

Mesures – 2024 :

- Nous avons mis à jour la formation des responsables en cas d'incendie afin de les sensibiliser à l'obligation d'aider les personnes handicapées à sortir en toute sécurité d'un lieu de travail de Jazz lors d'une urgence. (Achevée)
- Les documents internes relatifs aux évacuations d'urgence des bâtiments appartenant à Jazz ont été mis à jour afin d'en améliorer l'inclusion et l'accessibilité. (Achevée)
- Notre nouvelle 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. (En cours)

Priorité : Collaborer avec tous les intervenants des installations où Jazz est locataire pour cibler les priorités en matière d'accessibilité.

Tous les espaces de travail que nous louons sont assujettis à la législation fédérale ou provinciale en matière d'accessibilité et nous continuerons à collaborer avec nos différents bailleurs lorsque l'occasion se présentera.

Mesures – 2024 (achevées) :

- Nos bureaux de Toronto ont fait l'objet de rénovations qui ont donné la priorité aux exigences d'accessibilité prévues par la législation ontarienne en la matière.

Mesures – 2023 :

- On a dressé une liste des installations où Jazz est locataire en indiquant le nom du bailleur et la législation correspondante en matière d'accessibilité, le cas échéant. (Achevée)
- Nous avons repensé le système électrique des ascenseurs de notre siège social pour éviter les interruptions de service en cas de panne de courant. (Achevée)

Priorité : Examiner et modifier les critères d'inspection des lieux de travail.

Mesure – 2025 (en cours) : Le dialogue se poursuit entre notre agente chargée de l'accessibilité et la chef de service – Sécurité et Santé au travail afin d'examiner les possibilités.

5.2 Mesures supplémentaires

Jazz a procédé à une première évaluation de notre siège social afin d'identifier les possibilités d'amélioration de l'accessibilité au sein de l'environnement bâti appartenant à Jazz. Jazz obtiendra des estimations approximatives de catégorie D pour toutes les possibilités d'amélioration identifiées avant d'établir des priorités à court et à long terme. (En cours)

6 Technologies de l'information et des communications

6.1 Mesures prises

Priorité : Lancer une nouvelle plateforme pour l'intranet de Jazz en 2023 et s'assurer de son accessibilité.

Mesure – 2024/2025 (en cours) : La nouvelle plateforme intranet a été lancée; les questions d'accessibilité seront évaluées de façon continue au fur et à mesure qu'on ajoutera du contenu et le mettra à jour.

Mesure – 2023 (achevée) : La nouvelle plateforme intranet est compatible avec les lecteurs d'écran et a fait l'objet de deux séries de tests d'accessibilité par notre fournisseur, en fonction des normes liées aux *Règles pour l'accessibilité des contenus Web* (ou WCAG) 2.0. Les normes WCAG 2.0 sont intégrées aux essais d'utilisation du nouvel intranet et tous les nouveaux contenus sont soumis à un vérificateur d'accessibilité.

Priorité : Veiller à ce que des technologies d'adaptation soient disponibles (en stock ou pouvant être commandées).

Mesure – 2025 (achevée) : Publication d'une liste des technologies d'adaptation disponibles pour les employés 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.

Mesure – 2023 (en cours) : 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. Par exemple : des bureaux assis-debout, des logiciels de dictée et des casques, claviers et souris adaptés.

Priorité : Mettre à la disposition de nos employés des formations sur la manière d'optimiser les fonctions d'accessibilité des logiciels, ce qui constitue une occasion d'apprentissage supplémentaire.

Mesures – 2025 (achevées) :

- Un microcours intitulé « Microsoft and Accessibility Learning » a été ajouté au centre d'apprentissage de l'intranet.
- Le cours « Introduction to accessibility » en six volets de Microsoft a été ajouté au centre d'apprentissage de l'intranet.

6.2 Mesures supplémentaires

Mesure – 2025 (achevée) : La police OpenDyslexic a été ajoutée à l'application Microsoft pour tous les employés de Jazz.

6.3 Prochaines étapes pour les mesures à court terme

S'associer à des experts externes pour mener une évaluation visant à déterminer quelle technologie de Jazz est compatible avec les dispositifs d'assistance.

7 Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)

7.1 Mesures prises

Priorité : Créer des lignes directrices et des modèles liés à l'accessibilité pour toutes les formes de communication, notamment : affichage numérique, communications vidéo et communications audio.

Mesure – 2024 (achevée) : Le *Guide sur l'accessibilité* et les fiches de conseils connexes ont été ajoutés à l'intranet de l'entreprise. Une référence à ces outils a été intégrée à la formation sur l'accessibilité (voir la section 9.2).

Mesure – 2023 (achevée) : Nous avons élaboré un *Guide sur l'accessibilité* qui servira à tous nos employés. Ce guide contient des renseignements sur la manière de créer des textes de remplacement et des conseils sur l'accessibilité de l'affichage dynamique numérique. Il définit les attentes pour que l'accessibilité soit considérée comme une priorité lors de la planification de réunions formelles et la création de documents. Il explique également comment nos créateurs de contenu peuvent intégrer l'accessibilité dans leurs plans de travail. En outre, des fiches de conseils sur l'accessibilité ont été créées pour permettre à notre personnel d'intégrer l'accessibilité dans les courriels et les réunions informelles.

Rapport d'étape sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

Priorité : Créer des lignes directrices liées au texte de remplacement.

Consultez l'information ci-dessus pour connaître les mesures prises relativement à cette priorité.

Priorité : Fournir des transcriptions pour les communications en français et en anglais, selon le cas.

Mesure – 2024 (achevée) : Nous avons amélioré nos pratiques en matière de sous-titrage vidéo afin de permettre aux consommateurs de contenu de choisir les sous-titres en anglais, en français ou aucun sous-titrage. Cela permet à chaque utilisateur(-trice) de faire des choix en fonction de ses préférences pour ce qui est de son expérience visuelle.

Mesure – 2023 (en cours) : Nous veillons à ce que toutes les communications vidéo soient sous-titrées et à ce que les transcriptions fassent partie du développement du contenu.

Priorité : Passer en revue le site Web pour veiller au respect des *Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG)*.

Mesure – 2023 (achevée) : Notre site Web public répond aux directives WCAG 2.1 avec un score de 100.

Priorité : Offrir une formation aux créateurs de contenu en ce qui a trait aux outils des différentes plateformes en lien avec l'accessibilité.

Mesure – 2025 (achevée) : Un microcours intitulé « Microsoft and Accessibility Learning » a été ajouté au centre d'apprentissage du nouvel intranet.

8 Acquisition de biens, de services et d'installations

8.1 Mesures prises

Priorité : Ajouter des lignes directrices liées à l'accessibilité à notre manuel d'acquisition.

Mesure – 2023 (achevée) : Nous avons inclus dans les documents de notre équipe des Achats un texte soulignant notre engagement en faveur de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité. Nous nous efforçons de demander aux fournisseurs d'examiner et de reconnaître les conditions générales. Plus précisément, nous avons ajouté une section portant sur les « Exigences en matière d'accessibilité » à notre modèle de demande de propositions (ou RFP pour *Request for Proposals*) et à notre manuel de politique d'approvisionnement, soulignant notre engagement en faveur de l'accessibilité. Nous demandons à nos fournisseurs de présenter des exemples de la manière dont leurs entreprises soutiennent la diversité et l'inclusion dans le cadre de la procédure d'appel d'offres.

9 Conception et prestation de programmes et de services

9.1 Mesures prises

Priorité : Vérifier les options en matière d'accessibilité auprès des fournisseurs d'avantages sociaux.

Mesure – 2024 (achevée) : Nous avons allongé la liste des professionnels de la santé mentale inclus dans la protection du régime afin d'améliorer l'accès à du soutien.

Mesure – 2023 (en cours) : Nous avons rencontré notre consultant(e) en avantages sociaux et examiné les pratiques positives et émergentes en matière d'avantages sociaux inclusifs. En outre, nous avons demandé des renseignements comparatifs détaillés sur les protections susceptibles d'améliorer l'accessibilité.

Priorité : Communiquer les options de rechange en matière d'accessibilité au personnel pour ce qui est des trousseaux relatifs aux avantages sociaux.

Mesure – 2023 (achevée) : 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.

Priorité : Ajouter une mention aux avis de formation au sujet des mesures d'adaptation.

Mesures – 2023 (achevées) :

- Nous avons ajouté une mention aux avis de formation au sujet des mesures d'adaptation.
- Nous avons mis à jour tous les scripts de formation de l'entreprise pour les offres en ligne afin de rappeler aux participants les fonctions d'accessibilité disponibles sur la plateforme utilisée.

Priorité : Collaborer avec les Communications de l'entreprise pour veiller à ce que les lignes directrices liées à l'accessibilité soient respectées en ce qui a trait aux vidéos.

Mesure – 2023 (en cours) : Notre équipe des Communications de l'entreprise prend en compte les questions d'accessibilité lors de la création de tout nouveau contenu, y compris le sous-titrage et les transcriptions audio.

Priorité : Vérifier les options en matière de sous-titres pour les applications de formation en ligne utilisées actuellement.

Mesure – 2024 (en cours) : Les notifications internes relatives à la formation en ligne de l'entreprise comprennent désormais un énoncé invitant les employés à utiliser Google Chrome pour activer les sous-titres instantanés.

Mesure – 2023 (en cours) : Toutes les nouvelles formations élaborées à l'interne avec une composante audio sont sous-titrées systématiquement. Cette pratique est devenue une priorité lors de l'élaboration de toutes les formations de l'entreprise.

Priorité : Faire une analyse comparative, avec d'autres organisations, pour ce qui est de la formation offrant des options liées à l'accessibilité.

Mesure – 2023 (achevée) : La chef de service – Perfectionnement, Diversité et Apprentissage, la chef – Équité, Inclusion et Accessibilité, et des membres clés de notre équipe de recrutement ont participé à un programme de formation portant sur l'accessibilité mettant l'accès sur l'analyse comparative.

Rapport d'étape sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

Priorité : Améliorer les communications destinées au personnel et aux gestionnaires en ce qui concerne la *Politique en matière d'adaptation* et la marche à suivre.

Nous offrons à tous les employés un moyen simple, inclusif, équitable et digne de demander des mesures d'adaptation à n'importe quelle étape de leur parcours professionnel. L'équipe des Services de santé de Jazz comprend des infirmiers en santé au travail; elle apporte un soutien confidentiel aux employés qui révèlent un handicap et tout au long du processus d'adaptation.

Mesures – 2025 :

- Nous élaborons une version électronique sécurisée de notre formulaire de demande d'adaptation; son lancement est prévu plus tard en 2025 par l'entremise de l'intranet de l'entreprise. Le contenu du formulaire sera aussi mis à jour en fonction de nos objectifs d'accessibilité et d'inclusion. (En cours)

Mesures – 2023 :

- Nous travaillons à l'élaboration d'une politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail afin de centraliser les renseignements relatifs aux mesures d'adaptation et de fournir à notre personnel de l'information fiable sur ce processus. (En cours)
- Dans le cadre du développement de notre nouvel intranet, nous avons créé une section contenant de l'information sur les mesures d'adaptation en milieu de travail. Cette section décrit ce à quoi nos employés peuvent s'attendre relativement au processus et notre engagement à les écouter. Nous dirigeons avec empathie et respect tout en maintenant l'intégrité des politiques et processus en matière d'adaptation. (Achevée)

Priorité : S'assurer que l'énoncé sur l'accessibilité pour les entrevues est visible pour les candidats potentiels.

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.

Rapport d'étape sur l'accessibilité pour le personnel de Jazz

Mesures – 2024 :

- Les gabarits d'avis de postes vacants ont été mis à jour afin d'inclure une déclaration d'engagement en faveur de l'accessibilité. (Achevée)
- La déclaration d'engagement en faveur de l'équité et de l'inclusion figurant dans tous les avis de postes vacants invite les personnes issues de groupes sous-représentés, y compris les personnes handicapées, à postuler. (Achevée)

Mesures – 2023 :

- Des énoncés sur les mesures d'adaptation sont inclus dans tous les avis de postes vacants; les candidats sont invités à indiquer les mesures d'adaptation requises tout au long du processus de recrutement. (En cours)
- Des énoncés sur les mesures d'adaptation sont inclus dans tous les courriels liés aux avis d'entrevue. (En cours)

Priorité : Vérifier les options pour les sous-titres des plateformes d'entrevue en ligne.

Mesure – 2024 (en cours) : Sur demande, Microsoft Teams est utilisé comme plateforme de rechange pour les entrevues, car le sous-titrage instantané y est offert.

Mesure – 2023 (achevée) : Le fournisseur de notre plateforme d'entrevues vidéo n'offre pas d'options de sous-titrage actuellement. Nous avons fait part au fournisseur de services de notre engagement en faveur de l'accessibilité et de l'embauche inclusive et avons demandé que le sous-titrage soit considéré comme une priorité dans le cadre d'une mise à niveau du programme.

9.2 Mesures supplémentaires

Mesures – 2025 :

- 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. (En cours)
- Notre agente chargée de l'accessibilité a fait une présentation sur l'accessibilité et la formation au Conseil de la formation de Jazz afin de sensibiliser les groupes chargés de la formation à l'importance de l'accessibilité et d'encourager la cohérence en matière d'accessibilité lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des formations opérationnelles. (Achevée)
- Nous avons fourni aux gestionnaires des ressources liées à l'accessibilité et aux handicaps afin d'améliorer leur confiance à cet égard. Cela a été fait grâce à la mise en place d'une formation interne sur l'accessibilité, les handicaps et le capacitisme. Cette formation vise à réduire les répercussions des obstacles comportementaux qui, selon les consultations menées auprès des employés, comptent parmi les principaux obstacles à l'accessibilité. La formation a été intégrée à une série plus vaste de formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'assurer l'interconnexion des éléments et la durabilité des progrès. Des employés handicapés ont été consultés lors de l'élaboration du nouveau module de formation et leurs commentaires ont été pris en compte. (En cours) Au début de toutes les formations en ligne de l'entreprise, on retrouve un énoncé portant sur les options en matière d'accessibilité et d'engagement pour les apprenants, notamment la disponibilité de fonctions dans la plateforme Microsoft Teams. (En cours)
- Nous avons organisé un webinaire interne pendant la Semaine canadienne de la santé mentale mettant en lumière les témoignages d'employés sur les masques que l'on porte et les expériences liées aux défis en matière de santé mentale. (Achevée)

Mesures – 2024 :

- Jazz s'est associée à l'agence d'aide à l'emploi TEAM Work Cooperative afin d'aider les membres des groupes en quête d'équité (y compris les personnes handicapées) de la région d'Halifax à acquérir des connaissances et des compétences essentielles dans le secteur de l'aviation. (Achevée)
- Nous avons fait une présentation à notre équipe de haute direction au sujet de nos progrès en matière d'accessibilité et l'avons consultée à ce sujet afin de veiller à la sensibilisation et la responsabilisation. (En cours)
- Nous avons publié, à l'interne, une entrevue vidéo avec une agente de bord de Jazz, qui parle de son expérience en lien avec des handicaps non apparents dans le but de détruire les préjugés. (Achevée)
- L'orientation de Jazz 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. (En cours)
- Nous avons distribué le rapport d'étape 2023 à l'ensemble des gestionnaires de personnel et des cadres supérieurs, avec des rappels concernant le travail en cours et des conseils sur la manière dont ils peuvent contribuer à l'amélioration continue de l'accessibilité. (Achevée)
- Nous avons distribué le rapport d'étape 2023 à tous nos employés, avec un rappel de l'engagement continu de Jazz à améliorer l'accessibilité dans nos lieux de travail. (Achevée)

Mesures – 2023 :

- La formation obligatoire sur la diversité en milieu de travail a été mise à jour pour y inclure une section sur l'accessibilité. Elle offre à l'ensemble des employés une formation sur la sensibilisation aux handicaps, l'équité et l'inclusion. (Achevée)
- La nouvelle politique sur l'accessibilité et la nouvelle politique en matière d'adaptation ont été communiquées à tous nos employés. (Achevée)
- Tous les nouveaux employés reçoivent une formation obligatoire sur le *Règlement sur les transports accessibles aux personnes handicapées* (RTAPH). Les employés qui sont en contact avec des passagers handicapés ou qui prennent des décisions à leur sujet reçoivent également une formation périodique obligatoire (y compris tout le personnel du Service en vol, du Service à la clientèle, des Opérations aériennes ainsi que le personnel administratif, les gestionnaires et les membres de la haute direction). (En cours)
- Un énoncé sur l'accessibilité a été ajouté à toutes les lettres d'offre d'emploi. (Achevée)
- Notre système de suivi des candidatures comprend des fonctions d'accessibilité. (Achevée)
- Notre 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. Par exemple : entrevues au moyen de Microsoft Teams pour assurer le sous-titrage, entrevues en personne plutôt qu'au moyen de la plateforme virtuelle habituelle qui n'offre pas de sous-titrage, octroi d'un délai supplémentaire et questionnaire en ligne communiqué de vive voix. (En cours)
- Une politique sur l'accessibilité a été élaborée pour définir 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. Cette politique appuie un grand nombre des mesures prioritaires décrites dans le *Plan*, dans toutes les sous-catégories. Une section a été incluse concernant la formation et le fait que l'on s'attend, lors de la mise en place de formations en ligne et en personne, à ce que l'accessibilité soit une priorité dans les étapes de planification. (Achevée)
- Nos bureaux de Toronto comprennent une pièce désignée comme un « espace de tranquillité ». Cet espace privé et à faible stimulus pourra être utilisé à diverses fins, par tous nos employés, y compris ceux qui sont handicapés. (Achevée)

9.3 Prochaines étapes pour les mesures à court terme

En consultation avec notre personnel, établir quels ajouts à notre régime d'avantages sociaux seraient utiles aux employés handicapés actuels et quelles sont les lacunes en matière de protection.

10 Transport

La majeure partie du transport fourni par Jazz au personnel est sous la forme de transport d'équipages (pilotes et agents de bord) au sol, au moyen de taxis et de navettes. Aucun obstacle n'a été cerné.

11 Budget et ressources

Dans le cadre de notre *Plan*, nous avons nommé une agente chargée de l'accessibilité, qui agit à titre de personne-ressource principale afin de promouvoir les initiatives de l'entreprise en matière d'accessibilité au sein de l'organisation. Notre agente chargée de l'accessibilité supervise un comité consultatif sur l'accessibilité des employés à titre de ressource supplémentaire pour des projets, au besoin.