

RAPPORT SUR L'ACCESSIBILITÉ 2025

GÉNÉRALITÉS

Corporation GardaWorld Services Transport de Valeurs Canada et Société en commandite Transport de valeurs Garda (ci-après « **GardaWorld** ») s'engagent à contribuer à l'objectif d'un Canada accessible et exempt d'obstacles.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le *Règlement canadien sur l'accessibilité* établissent un cadre juridique pour la réalisation de progrès en matière d'accessibilité et mettent l'accent sur l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité dans les sept (7) domaines clés du milieu de travail, qui sont détaillés dans le [Plan d'accessibilité de GardaWorld](#) (le « **Plan** »).

Grâce à l'élaboration du Plan, GardaWorld vise à mettre de l'avant des mesures proactives pour cerner et éliminer les obstacles à l'accessibilité en milieu de travail, tout en prévenant la création de nouveaux obstacles.

Le Plan couvre une période de trois ans (2023 à 2026) afin de permettre à GardaWorld de prévoir suffisamment de temps pour s'aligner sur un plan stratégique réalisable et conformément aux exigences législatives.

Au cours de la période 2024-2025, GardaWorld a continué à œuvrer au déploiement du plan d'accessibilité et à l'atteinte de ses objectifs.

À ce jour, GardaWorld n'a reçu aucune plainte ou rétroaction directement ou anonymement par l'entremise de la ligne d'assistance en matière d'éthique, de téléphone ou de courriel concernant notre plan d'accessibilité.

Personne-ressource

Il y a quatre façons dont les personnes peuvent fournir des commentaires sur l'accessibilité à GardaWorld :

- **Téléphone :**
Vous pouvez nous faire part de vos commentaires en composant le (800) 461-9330 ou le 1-800-235-6302
- **Ligne d'assistance en matière d'éthique de GardaWorld**
<https://www.garda.com/fr/servicedassistanceethique>
Ce lien vers un site tiers confidentiel et sécurisé où les personnes peuvent remplir un rapport en ligne sur l'accessibilité et le présent plan.
Ce lien permet aux personnes de fournir des commentaires sur une base anonyme, si vous le souhaitez.

- **Courrier**

Vous pouvez nous faire part de vos commentaires en envoyant une lettre par la poste adressée à Geneviève Lamarre à l'adresse suivante :

2300, rue Emile Bélanger, Montréal (QC) H4R 3J4

L'accusé de réception sera inclus dans le processus et sera fourni de la même manière que la rétroaction a été reçue, à moins qu'un canal ou un format différent ne soit demandé.

Lorsque les commentaires sont fournis de manière anonyme, l'accusé de réception ne sera pas émis.

Les membres du public sont encouragés à fournir des commentaires sur ce plan d'accessibilité et/ou ce processus de rétroaction, et/ou à communiquer avec GardaWorld pour demander sur un différent format le présent plan d'accessibilité, le processus de rétroaction ou les rapports d'étape, comme désiré, en communiquant avec Geneviève Lamarre, avocate en droit du travail et de l'emploi, qui est la personne désignée pour recevoir des commentaires au nom de GardaWorld.

ZONES

Emploi

GardaWorld reconnaît que les pratiques d'emploi accessibles sont des pratiques fondamentalement saines qui profitent aux entreprises et à l'économie, engendrant une meilleure rétention en emploi, une plus grande assiduité, un roulement plus faible, un meilleur rendement au travail et une meilleure qualité de travail, de meilleurs dossiers de sécurité et une main-d'œuvre plus innovante.

Les mesures immédiates et les progrès à court terme de GardaWorld sont les suivants :

- Élaboration d'une politique qui traite spécifiquement de l'accessibilité en matière d'emploi.
- Reconnaissance et promotion de la Semaine nationale de l'accessibilité chaque année, pour célébrer :
 - Les précieuses contributions et le leadership des personnes handicapées au Canada ;
 - Le travail des alliés, des organisations et des collectivités qui éliminent les obstacles ;
- Des efforts continus pour devenir un Canada plus accessible et inclusif pour les personnes handicapées. Rendre disponible à tous les employés une formation sur l'équité et l'inclusion en milieu de travail.
- Réviser le processus de recrutement de façon à assurer une expérience équitable pour tous et identifier les obstacles potentiels pour les candidats en

situation de handicap.

- Reconnaître et promouvoir chaque année la Journée internationale des personnes handicapées.

Dans le cadre de nos efforts continus pour améliorer l'accessibilité, GardaWorld a également plusieurs initiatives à plus long terme, notamment :

- Examiner les processus de gestion du rendement et de perfectionnement professionnel pour tenir compte des besoins des employés handicapés.
- Poursuivre notre veille du recrutement pour s'assurer qu'aucun obstacle à l'emploi n'apparaisse dans nos pratiques. À ce titre, nous avons mis en œuvre ce qui suit:
 - S'assurer que les offres d'emploi indiquent que les personnes handicapées sont les bienvenues et que GardaWorld tiendra compte de leurs besoins, sur demande.
 - Communiquer clairement à toutes les étapes du processus d'embauche et tout au long de leur emploi que GardaWorld tiendra compte de tous les besoins d'accessibilité de nos employés.
 - Au cours des examens du rendement et des entrevues de départ, encourager les employés handicapés à partager leurs expériences avec l'entreprise et fournir une rétroaction en termes d'accessibilité et d'inclusion.

L'environnement bâti

Reconnaître et surmonter les défis est essentiel à notre engagement à créer des environnements bâtis inclusifs et accessibles dans nos bureaux et bâtiments.

Dans le cadre de nos efforts, nous nous engageons à améliorer l'accessibilité lors de la rénovation de nos espaces actuels et dans l'élaboration de plans de construction. Pour assurer l'accessibilité continue, nous nous attaquerons de façon proactive aux obstacles grâce à une communication transparente et à une collaboration étroite avec les membres de l'équipe de GardaWorld et les partenaires externes.

Dans le cadre de nos efforts continus pour améliorer l'accessibilité, GardaWorld a également plusieurs initiatives à plus long terme, notamment :

- La consultation d'experts pour entreprendre un examen de l'aménagement de nos succursales lors de travaux et cerner les possibilités d'améliorer l'accessibilité, particulièrement en vue du déménagement de la succursale de Montréal.
- Maintenir un engagement envers l'accessibilité dans toutes les rénovations de bureaux et les nouvelles constructions.
- Organiser des consultations concernant le plan d'évacuation d'urgence et préparer ou réviser ce plan d'évacuation en fonction des besoins particuliers des employés

handicapés, y compris :

- Examiner, préparer et fournir de l'information individualisée sur les interventions d'urgence en milieu de travail aux employés ayant des incapacités connues ; et
 - S'assurer que cette procédure est examinée chaque fois que l'employé change de lieu ou si nécessaire.
- Recueillir les commentaires des employés handicapés sur les défis auxquels ils sont confrontés en milieu de travail, en particulier en ce qui concerne l'environnement bâti, et établir un système, dans le cadre de la politique susmentionnée, pour que les employés handicapés signalent les défis en milieu de travail.

Technologies de l'information et des communications

GardaWorld s'engage à promouvoir et à améliorer continuellement l'accessibilité de ses sites Web afin de faciliter la navigation de toutes les personnes, handicapées ou non handicapées.

Cash.Garda.com est construit sur la plate-forme Drupal 10, qui dispose de fonctionnalités d'accessibilité avancées intégrées basées sur World Wide Web Consortium ("W3C») et Lignes directrices sur l'accessibilité des contenus Web ("Wcag »), y compris :

- Prise en charge intégrée des lecteurs d'écran
- Prise en charge des alertes auditives
- Ordre des onglets contrôlé
- Thème frontal entièrement réactif
- Le redimensionnement de texte active
- Texte alternatif obligatoire pour les images

Les mesures immédiates et les progrès à court terme de GardaWorld sont les suivants :

- En partenariat avec un consultant externe, examiner tous les aspects de nos sites Web et de notre contenu Web pour en faire respecter l'accessibilité.
- Consacrer une page Web à l'accessibilité.
- Nous avons continué de travailler à l'amélioration de nos systèmes et à l'augmentation de la disponibilité du contenu en vidéodescription.

Dans le cadre de ses efforts continus pour améliorer l'accessibilité, GardaWorld continue de poursuivre les initiatives à long terme suivantes :

- Examiner continuellement les sites Web et le contenu pour s'assurer qu'ils sont compatibles et accessibles ; et
- Effectuer une évaluation de l'accessibilité des sites Web et les rendre entièrement compatibles avec les WCAG 2.0 niveau AA.

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

Des communications accessibles profitent à tous les publics en donnant des informations claires, directes et faciles à comprendre. Elles tiennent compte des divers obstacles à l'accès à l'information et offre des possibilités de rétroaction.

Les mesures immédiates et les progrès à court terme de GardaWorld sont les suivants :

- Un effort constant pour communiquer de manière accessible pour nos employés, sous-traitants et clients.
- Mise en œuvre d'une version simplifiée de Microsoft Teams pour rendre ses fonctions d'accessibilité disponibles aux employés qui travaillent avec un ordinateur.

Dans le cadre de ses efforts continus pour améliorer l'accessibilité, GardaWorld a également plusieurs initiatives à plus long terme, notamment :

- Rendre Microsoft Teams accessible aux employés qui n'utilisent pas d'ordinateur, mais qui ont accès à un téléphone intelligent pour rendre ses fonctions d'accessibilité disponibles à tous les employés.
- Élaborer des modèles de documents intégrés aux pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.
- Promouvoir l'accessibilité à l'interne.
- Continuer d'ajouter, de supprimer et/ou de modifier du contenu sur les médias sociaux pour assurer la conformité et l'accessibilité.

L 'acquisition de biens, de services et d'installations

GardaWorld s'engage à promouvoir la diversité des fournisseurs et à éliminer les obstacles à l'accessibilité.

Les actions immédiates et les progrès à court terme de GardaWorld comprennent les

- L'adoption d'un Code de conduite des fournisseurs qui réitère les attentes de GardaWorld en matière d'équité et d'inclusivité chez ses fournisseurs.
- Achat d'outils spécifiques pour améliorer l'accessibilité (p. ex., bureaux ergonomiques, lecteurs, écrans supplémentaires, écouteurs, etc.).

Dans le cadre de ses efforts continus pour améliorer l'accessibilité, GardaWorld a également plusieurs initiatives à plus long terme, notamment :

- Être à l'écoute des besoins d'accessibilité des employés et des fournisseurs et y répondre.
- Identifier les fournisseurs qui répondent aux principes énoncés dans le Code de conduite des fournisseurs.

Conception et prestation des programmes et des services

Qu'elles soient internes ou externes, la conception et la prestation des programmes et des services doivent être entièrement accessibles, et c'est l'objectif de GardaWorld. C'est pourquoi nous avons mis en place les pratiques récurrentes suivantes :

- En examinant les politiques sur une base annuelle, chacune est examinée sous l'angle de l'accessibilité et de l'inclusion.
- Continuer de veiller à ce que tous les documents et manuels produits par GardaWorld puissent fournir de l'information sur l'accessibilité ou soient offerts dans des formats accessibles.
- S'assurer que le personnel responsable des programmes et des services comprend le concept de handicap et l'objectif de l'entreprise à cet égard.

Transports

GardaWorld possède un important parc de camions blindés au Canada. Ces camions sont conformes aux exigences de sécurité préétabli du fabricant et répondent à des exigences strictes et spécifiques visant notamment à assurer la santé et la sécurité des employés qui les utilisent dans l'exercice de leurs fonctions. Toute modification apportée aux camions blindés doit être conforme aux règlements en matière de santé et de sécurité et doit être effectuée en consultation avec le comité de santé et de sécurité de GardaWorld, conformément aux exigences du poste.

Dans le cadre de ses efforts continus pour améliorer l'accessibilité, GardaWorld s'engage à continuer d'évaluer comment rendre le transport plus accessible à ses employés handicapés tout en respectant les exigences établies par le fabricant et en conformité avec l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses employés.

CONSULTATIONS

En s'appuyant sur le principe directeur de « Rien sans nous », qui reconnaît que les personnes handicapées doivent participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie d'accessibilité, et à l'objectif d'être inclusives et accessibles, la consultation permet à GardaWorld d'élaborer une stratégie d'accessibilité plus inclusive et à long terme.

Après avoir accueilli favorablement les commentaires à l'interne et à l'externe sur le plan d'accessibilité et travaillé avec des partenaires externes pour examiner spécifiquement notre plan, nous avons à nouveau sondé nos employés afin d'obtenir une mise à jour de leur perception des éléments suivants :

- Les obstacles présents ou perçus ;
- La rétroaction sur la vision de l'organisation en matière d'accessibilité ;
- La rétroaction sur les plans d'action de l'organisation pour chaque domaine d'accessibilité prioritaire.

Nos activités de consultation durant la dernière année comprenaient :

- Un engagement continu avec nos employés handicapés pour obtenir des commentaires et des suggestions sur la façon dont nous pouvons améliorer l'accessibilité dans nos processus de recrutement et d'adaptation, nos possibilités d'emploi, nos produits et services et plus encore. Ils ont également fourni de précieux commentaires sur notre plan d'accessibilité.
- Un sondage mené auprès de tous les employés s'étant identifié comme ayant un handicap.
- Des séances de consultation individuelles et des entrevues avec des employés handicapés partout au Canada. Ces séances ont mené à une rétroaction directe sur nos procédures, nos environnements bâtis, nos pratiques d'emploi et d'embauche, ainsi qu'une rétroaction générale.
- Un sondage à l'échelle nationale pour mettre à jour nos données sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le cadre de ses efforts continus pour améliorer l'accessibilité, GardaWorld a également plusieurs initiatives à plus long terme, notamment :

- Mener un sondage annuel auprès des employés ayant un handicap pour mesurer l'évolution de leur expérience et le résultat de nos initiatives.

Ces consultations nous ont aidés à cerner et à comprendre les défis et les obstacles auxquels font face les personnes handicapées. GardaWorld s'engage à collaborer de façon continue avec les personnes visées par ce plan, ce qui a considérablement amélioré les connaissances de l'entreprise en matière d'accessibilité.