

Généralités

Titre de la personne-ressource désignée :

Directrice, Ressources humaines
10225 Ryan Avenue, Dorval, Qc
514-420-2900
joanne.niles@innotech-exeaire.com

1. Sommaire

2. Grandes priorités

- A. Emploi
- B. Environnement bâti
- C. Technologies de l'information et des communications (TIC)
- D. Communications autres que les TIC
- E. Acquisition de biens, de services et d'installations
- F. Conception et prestation de programmes et de services
- G. Transports

3. Formation

4. Conclusion

1. Sommaire

Depuis plus de 50 ans, le Groupe d'aviation Innotech-Execaire (IEAG) fournit une gamme complète de services aux clients de l'aviation d'affaires et de l'aviation commerciale. IEAG est également un grand fournisseur de solutions d'aviation et de soutien technique avec ses capacités de services complets de ventes d'avions, de gestion et nolisement d'avions, de maintenance d'inspection et de remise à neuf d'avions.

IEAG s'efforce d'offrir des lieux et un environnement de travail accessibles et notre Plan d'accessibilité soutient ses initiatives à cet égard.

Notre Plan d'accessibilité décrit les mesures initiales que nous prendrons pour promouvoir l'accessibilité des lieux et de l'environnement de travail pour les employés et clients handicapés.

Nos clients n'ont soulevé aucun problème particulier.

Pour commencer, nous nous concentrerons sur l'accessibilité des lieux de travail pour les employés. Nous nous pencherons sur les types d'améliorations suivants :

1. Accroissement de la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour tous les employés afin de les sensibiliser davantage aux personnes handicapées, à leurs besoins et à leur sensibilité
2. Renforcement de l'accessibilité de nos immeubles
3. Nos méthodes de recrutement, d'embauche et d'intégration des nouveaux employés; comment rendre l'emploi chez nous plus attrayant pour les candidats handicapés
4. Examen du soutien aux personnes handicapées pour l'accessibilité des plateformes et programmes de TI
5. Soutien continu à notre Comité de l'équité en matière d'emploi

2. Grandes priorités

Consultations:

Notre comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a participé à la consultation.

La consultation de nos professionnels des Relations avec la clientèle a révélé que nos clients n'avaient soulevé aucun problème particulier.

Consultations futures:

Notre intention est de sonder à nouveau tous les employés avec un sondage d'auto-identification nouvellement conçu comprenant de nouveaux éléments pour éclairer les employés sur les personnes pouvant appartenir à un groupe désigné. Nous croyons que cela permettra à un plus grand nombre d'employés d'être considérés comme étant handicapés et que nous pourrions ainsi mieux les consulter tous dans le but de formuler des recommandations et d'apporter des améliorations.

De plus, nos professionnels des Relations avec la clientèle ont été consultés et seront plus attentifs et plus à l'affût d'éventuels besoins des clients présents et futurs en matière d'accessibilité.

A. Emploi

En date du 31 mars 2023, IEAG comptait 450 employés qui travaillaient principalement au Canada, avec des bases partout au Canada et dans 2 villes des États-Unis.

IEAG souscrit à l'équité en matière d'emploi et entend constituer une main-d'œuvre diversifiée qui soit représentative à tous les niveaux d'emploi. Nous acceptons les demandes d'emploi des membres des Premières Nations et des minorités visibles, des personnes handicapées et des femmes à des postes où ces personnes sont sous-représentées. Nous encourageons les candidats à s'auto-identifier comme membres d'un groupe désigné aux fins de l'équité, que ce soit dans leur lettre de présentation ou leur curriculum vitæ.

Notre processus d'embauche encourage les candidatures de tous les groupes désignés. Notre Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion compte une forte représentation de notre service des Ressources humaines. Par conséquent, nous soutenons le recrutement et l'embauche de personnes handicapées, pour autant que nous puissions pourvoir nos postes par des personnes handicapées.

Nos professionnels du recrutement sont ouverts à l'examen de candidatures pour les postes que nous pouvons pourvoir par des personnes handicapées. Dans la mesure du possible, toute indication de l'appartenance d'un candidat à un groupe désigné est modifiée dans les curriculum vitae qui sont transmis aux cadres responsables de l'embauche; cela permet d'éliminer tout préjugé inconscient. Nous continuerons de promouvoir la sensibilisation et la formation sur les accommodements pour les groupes désignés. Nous sonderons à nouveau nos employés pour accroître la transparence et la représentation des personnes handicapées, ce qui permettra d'indiquer aux candidats l'existence et les possibilités d'accommodement des personnes handicapées.

La formation sur les préjugés inconscients pour tous les employés et une nouvelle formation des superviseurs de sensibilisation et de sensibilité sont prévues à court terme. Ce seront des ressources précieuses pour nos cadres responsables de l'embauche.

B. Environnement bâti

L'environnement bâti d'IEAG comprend des immeubles de bureaux, des hangars d'avions, des terminaux de services aéronautiques pour le plein de carburant des avions et un atelier de peinture d'avions.

Nous avons un accès limité dans certains immeubles pour des personnes handicapées sur le plan de la mobilité. Bien que nous ayons récemment rénové nos salons des clients pour qu'ils soient plus accessibles, ce ne sont pas tous les secteurs des établissements qui sont accessibles pour les fauteuils roulants.

Les problèmes d'accessibilité sont encore plus pertinents pour nos employés comparativement à nos clients.

Certains de nos immeubles sont dotés d'un ascenseur, mais la pleine accessibilité n'est pas possible universellement à l'heure actuelle. Nous effectuerons un examen complet de toutes les questions d'accessibilité dans tous nos immeubles. Nous classerons ensuite nos constatations par ordre de priorité et préparerons un plan de mesures correctives à long terme.

C. Technologies de l'information et des communications (TIC)

IEAG peut assurer une plus grande accessibilité des TIC en repérant les obstacles potentiels des technologies de l'information et des communications en matière d'accessibilité. Nous pouvons actuellement répondre aux besoins de nos employés et clients au moyen des technologies déjà en place.

Les prochaines étapes consisteraient à explorer les technologies actuelles et émergentes pour veiller à ce que des options accessibles soient disponibles et compatibles pour d'éventuels besoins nouveaux. L'accessibilité doit être prise en compte dans la conception des infrastructures de TI futures et dans l'achat de nouveaux logiciels.

De plus, des pratiques exemplaires consisteraient à consulter les personnes handicapées pour mieux cerner les obstacles existants et travailler à les atténuer ou à les éliminer par des outils de TI.

D. Communications autres que les TIC

Nous ne constatons aucun problème quant aux obstacles à l'accessibilité pour nos employés ou nos clients relativement aux communications autres que les TIC.

Les pratiques exemplaires comprendraient la recherche de fournisseurs de services d'accessibilité comme le Braille, le numérique, l'audio, le sous-titrage, la vidéodescription et l'interprétation en langage des signes si ces services devaient être nécessaires.

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

IEAG a des contacts stables pour les contrats et la fourniture de biens et services souvent dictés par la réglementation et les spécifications des avions.

Des améliorations pourraient être apportées dans l'évaluation des politiques, procédures et outils d'approvisionnement actuels afin d'améliorer l'accessibilité.

De même, un examen des services des fournisseurs qui soutiennent des politiques et pratiques d'accessibilité pourrait élargir le bassin des fournisseurs en matière d'accessibilité.

Conception et prestation de programmes et de services

voir la section Transports

F. Transports

En tant que fournisseur de services de gestion, de maintenance et de nolisement d'avions d'entreprise, IEAG s'efforce de veiller à satisfaire à toutes les exigences de nos clients.

Les problèmes d'accessibilité sont gérés, car nous en sommes informés avant les vols et les mesures nécessaires sont prises pour assurer une expérience client satisfaisante.

G. Formation

Une solide campagne de diversité, d'équité et d'inclusion, qui comporte un volet sur l'accessibilité, est en cours de développement et sera présentée à tous les employés à l'automne 2023.

Un programme de formation des superviseurs est également en cours de développement, dont un des modules porte sur la sensibilisation et la sensibilité des cadres.

3. Conclusion

Chez IEAG, nous tenons fermement à éliminer les obstacles et à promouvoir l'accessibilité pour nos employés actuels et potentiels, ainsi que dans les services que nous fournissons à nos clients. Nous restons à l'affût de tout obstacle à l'accessibilité, nous continuons de consulter nos employés et clients afin de veiller à non seulement respecter l'exigence d'éliminer les obstacles à l'accessibilité, mais aussi à repérer proactivement, autant que possible, tout obstacle à l'accessibilité et à fournir des solutions sans tarder.

Comme l'exige la Loi, nous publierons un Plan d'accessibilité tous les trois ans et ferons rapport de nos progrès chaque année entre-temps.

Politiques d'entreprise connexes :

- Code de conduite professionnelle
- Politique contre la violence, le harcèlement et la discrimination
- Équité en matière d'emploi
- Mesures d'accommodement

Questions et observations

Si vous avez des questions sur le présent Plan d'accessibilité, si vous souhaitez soumettre des observations ou demander notre Plan d'accessibilité en média de substitution, communiquez avec notre chef de service, Ressources humaines, à l'adresse joanne.niles@innotech-execaire.com ou par téléphone, au 514-420-2900, poste 2334.

Le Plan est disponible en média de substitution.