

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	

Chez A. O. Smith Enterprises Ltd., nous adhérons à un ensemble de valeurs fondamentales et de principes directeurs dans la conduite de nos activités. Nous agissons avec intégrité, traitons toujours les autres avec respect et dignité, respectons toutes les exigences législatives et réglementaires, et faisons preuve d'équité dans nos relations avec nos clients, les membres de notre équipe ou les citoyens des communautés au sein desquelles nous opérons. Le présent document peut être mis à disposition dans un autre format sur demande.

ENGAGEMENT

En matière d'emploi, A. O. Smith Enterprises Ltd. s'engage à traiter toute personne sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le pays d'origine, la citoyenneté, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les antécédents criminels, l'état matrimonial, la situation familiale, l'invalidité, la couleur ou l'origine ethnique, comme le décrit le Code des droits de la personne.

A. O. Smith Enterprises Ltd. a adopté cette politique pour garantir à ses employés un emploi valorisant, fondé sur des valeurs éthiques et d'équité, qui respecte les lois en vigueur en matière d'emploi et de droits de la personne.

La présente politique vise aussi à satisfaire aux exigences des *Normes d'accessibilité intégrées, du règlement 191/11 de l'Ontario* sur les normes d'emploi au titre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Cette politique vise la prestation de services d'emplois accessibles aux personnes handicapées.

Tous les services fournis en matière d'emploi par A. O. Smith Enterprises Ltd. respecteront les principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances.

PORTÉE

Principes

L'approche adoptée par A. O. Smith Enterprises Ltd. pour la fourniture d'accommodements raisonnables inclura ce qui suit:

- L'élaboration d'un plan personnalisé conçu pour répondre aux besoins particuliers de chacun.

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	

- L'adoption d'une approche collaborative pour l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'accommodement qui inclut la consultation des intervenants et professionnels de la santé les plus appropriés, ainsi que la personne qui demande l'accommodement.
- Une approche qui garantit la confidentialité et le respect de la dignité.

Objectif

A. O. Smith Enterprises Ltd. appuiera les mesures d'accommodement des employés actuels et des postulants qui en ont besoin au travail, et ce, dans le respect des motifs décrits dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.

A. O. Smith Enterprises Ltd. vise sans relâche à offrir un milieu de travail exempt d'obstacles en offrant des mesures d'accommodement pour répondre aux besoins des personnes visées par le Code, et ce, dans la mesure où elles ne constituent pas une contrainte excessive pour A. O. Smith Enterprises Ltd. Tous les efforts seront déployés pour que les mesures d'accommodement ne soient pas discriminatoires à l'égard d'un autre groupe protégé par le Code.

Obligation d'accommodement

A. O. Smith Enterprises Ltd. veillera à ce que les personnes protégées par le Code puissent travailler efficacement, que ce soit en apportant des ajustements ou en modifiant les conditions ou l'environnement de travail, dans la mesure où cela ne crée pas de contraintes indues.

A. O. Smith Enterprises Ltd. collaborera avec le demandeur pour garantir que les mesures d'accommodement sont à la fois efficaces et acceptables pour les deux parties. A. O. Smith Enterprises Ltd. incite ceux qui en ont besoin à consulter le service des ressources humaines et à collaborer avec eux pour mettre en oeuvre tout accommodement dont ils auraient besoin.

Accommodements

Des mesures d'accommodement sont offertes aux personnes qui ont besoin d'adapter leurs conditions de travail à cause à leur handicap ou pour répondre à une exigence religieuse qui est protégée de toute discrimination par les lois sur les droits de la personne.

A. O. Smith Enterprises Ltd. fournira des mesures d'accommodement au besoin, en adoptant une approche consultative entre l'entreprise, la personne concernée et, le cas échéant, des

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	

représentants syndicaux, professionnels de la santé et autres tiers susceptibles de pouvoir contribuer au processus de développement d'accommodement.

L'accommodement peut être temporaire ou permanent, selon les besoins de la personne.

DÉFINITIONS

Personne handicapée

Les définitions suivantes relatives à une personne handicapée proviennent du Code des droits de la personne de l'Ontario:

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- b) une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- d) un trouble mental; ou
- e) une lésion ou une invalidité pour lesquelles des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

Gestion du rendement: Activités liées à l'évaluation et à l'amélioration du rendement d'un employé, de sa productivité et de son efficacité en vue de contribuer à son succès.

Développement de carrière et avancement professionnel: S'entend notamment de l'accroissement des responsabilités associées au poste qu'occupe un employé et de la progression de l'employé d'un poste à un autre au sein d'une organisation, qui se fondent habituellement sur le mérite ou l'ancienneté, ou toute combinaison des deux. Le poste, revalorisé ou nouveau, peut être mieux rémunéré, s'accompagner de responsabilités accrues ou se situer à un échelon supérieur au sein de l'organisation, ou toute combinaison de ces éléments.

Réaffectation: S'entend du fait d'affecter un employé à un autre service ou un autre poste au sein de la même organisation au lieu de le mettre à pied, lorsque l'organisation a éliminé un poste ou un service donné.

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	

Préjudice injustifié: Fait qu'il puisse exister des contraintes de mise en oeuvre des mesures d'accommodement relativement au handicap d'une personne, mais qu'à moins que ces contraintes n'imposent un fardeau indu ou déraisonnable, l'accommodement aura priorité. Pour conclure à un préjudice injustifié, il faut pouvoir présenter des preuves concrètes.

RESPONSABILITÉS

La mise en oeuvre des accommodements est une obligation partagée par A. O. Smith Enterprises Ltd., l'employé, et son représentant syndical le cas échéant. Tout employé qui désire faire une demande d'accommodement doit d'abord s'adresser à son superviseur. En consultation avec les ressources humaines et, le cas échéant, un professionnel de la santé et tout autre intervenant approprié, l'employé aidera à déterminer quelle est la forme d'accommodement la plus appropriée pour répondre à ses besoins. Si l'employé le désire, il peut aussi faire participer son représentant syndical. Tout changement dans les politiques d'accommodement sera communiqué aux employés visés par le changement, à ceux qui sont engagés dans un processus d'accommodement et aux nouveaux employés pendant leur orientation.

PROCÉDURE

Accommodement des employés handicapés

Tout employé qui désire obtenir des mesures d'accommodement doit en faire la demande au service des ressources humaines. Les RH sont responsables de produire une description écrite du plan d'accommodement pour chaque employé concerné. L'employé qui souhaite un accommodement peut participer à l'élaboration du plan d'accommodement et demander la participation de son représentant syndical.

A. O. Smith Enterprises Ltd. doit élaborer un plan d'accommodement et tenter de déterminer les méthodes qui permettront à l'employé d'accomplir ses tâches avec succès grâce auxdits accommodements.

Obligation d'A. O. Smith Enterprises Ltd. dans l'élaboration d'un plan d'accommodement:

1. Établir les besoins d'accommodement.
2. Établir les objectifs de rendement dans le poste et les potentiels freins au rendement.

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	

3. Élaborer un plan d'atteinte des objectifs d'une autre manière.
4. Étudier les options d'accommodement et sélectionner les accommodements les plus appropriés en fonction des circonstances.
5. Mettre en œuvre les accommodements.
6. Offrir de la formation au besoin.
7. Valider et modifier les accommodements en fonction des commentaires.
8. Le plan doit être présenté dans un format qui tient compte du handicap de l'employé.
9. La confidentialité sera garantie chaque fois que possible.

Accommoder les candidats à l'emploi

A. O. Smith Enterprises Ltd. respectera toutes les exigences législatives en ce qui a trait à la fourniture d'accommodements aux candidats à l'emploi ainsi qu'aux employés.

Tout candidat à l'emploi chez A. O. Smith Enterprises Ltd. qui demande des mesures d'accommodement sera traité sans discrimination et avec respect, comme l'exigent les droits de la personne.

Financement des accommodements

Lorsqu'un accommodement nécessite un investissement en matériaux, en équipement ou encore une augmentation du budget du poste, la demande de financement doit être adressée à:

John Weiler
 Directeur des finances, des RH et des TI
 519-843-1610, poste 5521
jweiler@hotwater.com

Si le poste d'un employé ne se prête pas à des accommodements

RÉAFFECTATION: Dans certains cas, l'accommodement raisonnable peut impliquer un changement de poste. En collaboration avec la direction d'A. O. Smith Enterprises Ltd., et avec l'employé et son représentant syndical le cas échéant, le service des ressources humaines tentera de trouver un autre poste pour l'employé. Cela pourrait nécessiter l'aide d'intervenants ayant l'expertise nécessaire.

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	

Lorsqu'un employé se voit ainsi accorder un autre poste, A. O. Smith Enterprises Ltd. veillera à ce qu'il possède les qualifications et les compétences requises pour le poste et pour exécuter les tâches associées, et qu'il accepte d'occuper le nouveau poste.

RECONFIGURATION DES FONCTIONS DE L'EMPLOYÉ: dans le cas où l'accommodement nécessiterait de changer substantiellement le poste, y compris les tâches ou les heures, celui-ci pourra être adapté.

Préjudice injustifié

A. O. Smith Enterprises Ltd. s'efforcera de fournir des mesures d'accommodement du travail, mais dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié. Un préjudice injustifié désigne une situation où aucune forme d'accommodement n'est praticable, ou que les mesures d'accommodement entraîneraient des coûts excessifs pour l'entreprise, ou qu'elles représenteraient un risque pour la santé ou la sécurité.

Gestion du rendement

A. O. Smith Enterprises Ltd. tiendra compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que des plans d'accommodement de chacun dans le cadre des processus de gestion du rendement des employés handicapés.

Développement de carrière et avancement professionnel

A. O. Smith Enterprises Ltd. tiendra compte des besoins d'accessibilité de ses employés handicapés, ainsi que des plans d'accommodement de chacun dans le cadre des processus de développement de carrière et d'avancement professionnel des employés handicapés.

Défaut de se conformer

À défaut de respecter cette politique, des mesures disciplinaires pourraient être prises, y compris le licenciement.

QUESTIONS SUR LA PRÉSENTE POLITIQUE

L'objectif de cette politique est d'atteindre l'excellence en matière de service pour tous nos employés, y compris ceux qui ont un handicap. Si vous avez des questions ou si vous ne comprenez pas l'objectif d'une de nos politiques, un représentant du service des ressources humaines se fera un plaisir de vous fournir des explications.

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	

MODIFICATION DE CETTE POLITIQUE OU D'AUTRES POLITIQUES

A. O. Smith Enterprises Ltd. s'engage à mettre en place des politiques d'accommodement qui respectent et promeuvent la dignité et l'indépendance des personnes handicapées. Par conséquent, aucune modification ne sera apportée à cette politique avant que son impact sur les personnes handicapées ait été pris en compte.

Toute politique d'A. O. Smith Enterprises Ltd. qui ne respecterait pas ou ne valoriserait pas la dignité et l'indépendance des personnes handicapées sera modifiée ou supprimée.

ADMINISTRATION

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant cette politique ou les procédures qui s'y rapportent, veuillez joindre:

Nom: Mary Shannon
Téléphone: 519-843-1610, poste 4305
Courriel: mshannon@hotwater.com
En personne: 599 Hill Street West
Fergus, Ontario, N1M 2X1

La présente politique et les procédures qui s'y rapportent seront révisées si nécessaire en cas de modification de la législation.

RÉFÉRENCES

- Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario:
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>
- Normes d'accessibilité intégrées, Règlement de l'Ontario 191/11
<https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r11191>
- Ministère des Services sociaux et communautaires, *Making Ontario Accessible (Access ON)*
<https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-des-services-lenfance-et-des-services-sociaux-et-communautaires>
- Code des droits de la personne de l'Ontario, 1990
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>

	Titre: Employment Accommodation Policy - HR009	
	Statut: Draft	Type: Policy/Procedure
N° document: 16521	Entrée en vigueur: Dec 5, 2014	Révision: 0
Usine: Fergus Plant, 2500	Service: Human Resources	