	Titre: <b>Employment Standard Policy - HR007</b>	
	Statut: <b>Draft</b>	Type: <b>Policy/Procedure</b>
N° document: <b>16520</b>	Entrée en vigueur: <b>Dec 5, 2014</b>	Révision: <b>0</b>
Usine: <b>Fergus Plant, 2500</b>	Service: <b>Human Resources</b>	

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

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'emploi 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


Cette politique s'applique à toute personne qui traite avec le public ou leurs représentants au nom d'A. O. Smith Enterprises Ltd, qu'il s'agisse d'un employé, d'un visiteur, d'un client ou de toute autre personne.

## DÉFINITIONS

Formats accessibles: S'entend notamment d'un format en gros caractères, d'un format audio ou électronique enregistré, du braille et d'autres formats que peuvent utiliser les personnes handicapées.

Aides à la communication: S'entend notamment du sous-titrage, de la communication suppléante et alternative, du langage clair, du langage gestuel et d'autres aides qui facilitent une communication efficace.

Prêt à être converti: Format électronique ou numérique qui facilite la conversion dans un format accessible.

	Titre: <b>Employment Standard Policy - HR007</b>	
	Statut: <b>Draft</b>	Type: <b>Policy/Procedure</b>
N° document: <b>16520</b>	Entrée en vigueur: <b>Dec 5, 2014</b>	Révision: <b>0</b>
Usine: <b>Fergus Plant, 2500</b>	Service: <b>Human Resources</b>	

Information: S'entend notamment de données, de faits et de connaissances qui existent dans divers formats, y compris en format texte, en format audio, en format numérique ou en format d'image, et qui transmettent une signification.

Kiosque: Terminal électronique interactif, incluant un point de vente destiné à un usage public et permettant aux utilisateurs d'accéder à des services ou produits.

Grande organisation: Organisation comptant 50 employés ou plus en Ontario.

Aide à la mobilité: Dispositif facilitant le transport, en position assise, d'une personne handicapée.

Appareil ou accessoire fonctionnel de mobilité: Canne, ambulateur ou appareil ou accessoire similaire.

Organisation assujettie: Peut s'entendre d'un lieu de travail, d'une entreprise ou d'un fournisseur de services. S'entend aussi du gouvernement de l'Ontario, de l'Assemblée législative, d'une organisation désignée du secteur public, d'une grande organisation et d'une petite organisation.

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.


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.

Personne de soutien: Relativement à une personne handicapée, personne qui l'accompagne pour l'aider sur les plans de la communication, de la mobilité, des soins personnels, des besoins médicaux ou pour faciliter son accès à des biens, à des services ou à des installations.

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

Conformément aux *Normes d'accessibilité intégrées (Règlement de l'Ontario 191/11)*, cette politique porte sur les points suivants:

- A. Exigences générales
- B. Aperçu des normes d'emploi
- C. Recrutement, évaluation et sélection
- D. Formats accessibles et aides à la communication pour les employés

	Titre: <b>Employment Standard Policy - HR007</b>	
	Statut: <b>Draft</b>	Type: <b>Policy/Procedure</b>
N° document: <b>16520</b>	Entrée en vigueur: <b>Dec 5, 2014</b>	Révision: <b>0</b>
Usine: <b>Fergus Plant, 2500</b>	Service: <b>Human Resources</b>	

- E. Documentation des plans d'accommodement individualisés
- F. Plans et processus
- G. Retour au travail et réaffectation

## **A. Exigences générales**

### Mise en place de politiques et de plans d'accessibilité

A. O. Smith Enterprises Ltd. élaborera, mettra en oeuvre et tiendra à jour des politiques régissant la manière dont elle assurera l'accessibilité conformément à ces exigences. A. O. Smith Enterprises Ltd. est tenue d'inclure dans ses politiques une déclaration de son engagement à répondre aux besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées dans les meilleurs délais. Pour ce faire, les politiques d'A. O. Smith doivent être documentées et ces documents doivent être mis à la disposition du public, sur demande, dans un format accessible.

A. O. Smith Enterprises Ltd. élaborera, mettra en oeuvre, tiendra à jour et documentera un plan pluriannuel décrivant sa stratégie pour prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité, ainsi qu'à respecter le règlement sur les Normes d'accessibilité intégrées. A. O. Smith Enterprises Ltd. publiera son plan d'accessibilité sur son site Web, le cas échéant, et le fournira sur demande dans un format accessible. A. O. Smith Enterprises Ltd. révisera et mettra à jour son plan d'accessibilité tous les cinq ans et établira, révisera et mettra à jour les plans d'accessibilité avec la participation de personnes handicapées ou d'un comité consultatif. Des rapports annuels seront établis pour faire état de l'avancement des mesures prises dans la mise en oeuvre du plan d'accessibilité d'A. O. Smith et seront publiés sur le site Web de l'entreprise. Le rapport sera produit dans un format accessible sur demande.


### Fourniture ou acquisition de biens et services ou d'installations

A. O. Smith Enterprises Ltd. intégrera des critères et des caractéristiques d'accessibilité dans le cadre de la fourniture ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations. La seule exception concerne les cas où cela est impossible.

### Exigences en matière de formation

A. O. Smith Enterprises Ltd. formera ses employés et bénévoles sur les Normes d'accessibilité intégrées et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Une formation sera dispensée aux personnes chargées d'élaborer les politiques d'A. O. Smith et à toute autre personne qui fournit des biens, des services ou des installations au nom d'A. O. Smith Enterprises Ltd.

### Kiosques libre-service

	Titre: <b>Employment Standard Policy - HR007</b>	
	Statut: <b>Draft</b>	Type: <b>Policy/Procedure</b>
N° document: <b>16520</b>	Entrée en vigueur: <b>Dec 5, 2014</b>	Révision: <b>0</b>
Usine: <b>Fergus Plant, 2500</b>	Service: <b>Human Resources</b>	

A. O. Smith Enterprises Ltd. intégrera des caractéristiques d'accessibilité dans la conception, la fourniture ou l'acquisition de kiosques libre-service. A. O. Smith Enterprises Ltd. veillera toujours à ce que les kiosques libre-service soient accessibles aux personnes handicapées.

### **B. Aperçu des normes d'emploi**

Le règlement sur les normes d'emploi élargira le bassin de main-d'œuvre de l'Ontario en veillant à ce que les personnes handicapées soient accueillies et appuyées dans tous les lieux de travail. Les normes d'emploi guident les entreprises en matière du recrutement des employés, de fourniture d'information à propos de l'accessibilité, de planification des urgences, de prise de mesures d'accommodement individuelles, de retour au travail de développement de carrière et de réaffectation.

### **C. Recrutement, évaluation et sélection**

A. O. Smith Enterprises Ltd. est tenue d'informer les employés et le public de la disponibilité de mesures d'accommodement pour les candidats à l'emploi qui sont handicapés. Les candidats à l'emploi doivent être informés que des mesures d'accommodement sont offertes sur demande pour passer l'entrevue et le reste du processus de sélection. A. O. Smith Enterprises Ltd. est tenue d'informer le candidat retenu de ses politiques et de ses mesures de soutien en matière d'accommodements pour les personnes handicapées.

### **D. Formats accessibles et aides à la communication pour les employés**

Si un employé handicapé en fait la demande, A. O. Smith Enterprises Ltd. est tenue de fournir ou de rendre disponibles des formats accessibles et des aides à la communication dans les cas suivants:


1. Information nécessaire à l'accomplissement du travail.
2. Information généralement disponible pour les employés sur le lieu de travail.

A. O. Smith Enterprises Ltd. consultera l'employé qui en fait la demande afin de déterminer la meilleure façon de fournir le format accessible ou les aides à la communication.

### **E. Documentation des plans d'accommodement individualisés**

A. O. Smith Enterprises Ltd. est également tenue de mettre en place un processus de documentation des plans d'accommodement individuels des employés handicapés. La documentation des plans d'accommodement doit comprendre des précisions détaillées, notamment:

- Les diverses façons dont l'employé peut participer à l'élaboration de son plan d'accommodement.

	Titre: <b>Employment Standard Policy - HR007</b>	
	Statut: <b>Draft</b>	Type: <b>Policy/Procedure</b>
N° document: <b>16520</b>	Entrée en vigueur: <b>Dec 5, 2014</b>	Révision: <b>0</b>
Usine: <b>Fergus Plant, 2500</b>	Service: <b>Human Resources</b>	

- La procédure d'évaluation de l'employé est revue sur une base individuelle;
- Les moyens que peut prendre l'employé peut demander une évaluation par un expert indépendant en médecine, ou autre expert (aux frais de l'employeur), pour l'aider à déterminer si l'accommodement peut être offert et comment le réaliser.
- Les mesures prises pour protéger la confidentialité des renseignements personnels de l'employé.
- La fréquence à laquelle le plan d'accommodement individuel doit être réexaminé ou mis à jour, ainsi que la procédure associée.
- Les moyens de fournir le plan d'accommodement dans un format accessible, en fonction des besoins de l'employé en matière d'accessibilité.


#### **F. Plans et processus**

Tout service d'A. O. Smith Enterprises Ltd. qui se sert des outils de gestion du rendement ou qui offre du développement de carrière et de l'avancement professionnel à ses employés doit respecter les besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés dans l'élaboration des processus. Chaque service d'A. O. Smith Enterprises Ltd. doit fournir de l'information ou un plan d'intervention d'urgence en milieu de travail qui sont adaptés au handicap des employés handicapés, le cas échéant.

#### **G. Retour au travail et réaffectation**

A. O. Smith Enterprises Ltd. doit élaborer et mettre en place des processus de retour au travail pour les employés qui s'absentent du travail en raison d'une incapacité et qui auront besoin de mesures d'accommodement en raison d'un handicap. A. O. Smith Enterprises Ltd. doit documenter ces processus. Le protocole de retour au travail doit comprendre un aperçu des mesures qu'A. O. Smith Enterprises Ltd. prendra pour faciliter le retour au travail et utiliser les plans d'accommodement individuels documentés (tel que le décrit l'article 28 du règlement). Si A. O. Smith Enterprises Ltd. utilise des processus de réaffectation, ceux-ci doivent tenir compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés. La 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. *Ces normes ne s'appliquent pas aux bénévoles ou aux autres personnes non rémunérées.*

### **QUESTIONS SUR CETTE POLITIQUE**

	Titre: <b>Employment Standard Policy - HR007</b>	
	Statut: <b>Draft</b>	Type: <b>Policy/Procedure</b>
N° document: <b>16520</b>	Entrée en vigueur: <b>Dec 5, 2014</b>	Révision: <b>0</b>
Usine: <b>Fergus Plant, 2500</b>	Service: <b>Human Resources</b>	

L'objectif de cette politique est d'atteindre l'excellence en matière de service pour tous nos clients, 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 de notre service à la clientèle se fera un plaisir de vous fournir des explications.

### MODIFICATION DE CETTE POLITIQUE OU D'AUTRES POLITIQUES

Chez A. O. Smith Enterprises Ltd. nous nous engageons à mettre en place des politiques de service à la clientèle 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>

	Titre: <b>Employment Standard Policy - HR007</b>	
	Statut: <b>Draft</b>	Type: <b>Policy/Procedure</b>
N° document: <b>16520</b>	Entrée en vigueur: <b>Dec 5, 2014</b>	Révision: <b>0</b>
Usine: <b>Fergus Plant, 2500</b>	Service: <b>Human Resources</b>	

- 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>