

5.13 ONTARIO - NORME D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉE

SGS IN CANADA

5.13.1 DÉCLARATION D'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL

SGS Canada inc. (la « Compagnie ») reconnaît la nécessité d'identifier et d'éliminer les obstacles auxquels font face les personnes handicapées. La Compagnie s'engage à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun en respectant les exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (la « Loi ») et les échéanciers fixés par la Norme d'accessibilité intégrée.

5.13.2 OBJET

Conformément à la Loi et à la Norme d'accessibilité intégrée, la Compagnie a élaboré cette politique afin d'offrir une plus grande accessibilité aux personnes handicapées et pour respecter ses obligations en vertu de la Norme d'accessibilité intégrée.

5.13.3 DÉFINITIONS

Aux fins de cette politique, toutes les définitions de la Loi et de la Norme d'accessibilité intégrée seront considérées comme des définitions en vertu de cette politique.

5.13.4 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés situés dans la province de l'Ontario et à tous les individus et autres tierces parties qui fournissent des biens, services ou installations au nom de la Compagnie.

EXIGENCES GÉNÉRALES

5.13.5 PLAN D'ACCESSIBILITÉ

La Compagnie mettra en place un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit notre stratégie visant à prévenir et éliminer les obstacles et satisfaire aux exigences de la Norme d'accessibilité intégrée. Le plan sera révisé et, si nécessaire, mis à jour au moins une fois tous les cinq ans. Le plan sera affiché sur notre site web et disponible dans un format accessible sur demande.

5.13.6 GUICHETS LIBRE-SERVICE

La Compagnie n'a pas de guichets libre-service à l'heure actuelle. Toutefois, si la Compagnie décide de concevoir ou acheter des guichets libre-service à une date ultérieure, l'accessibilité pour les personnes handicapées sera prise en considération.

5.13.7 FORMATION

La Compagnie veillera à ce que la formation soit offerte aux personnes suivantes :

- (a) tous les employés;
- (b) toutes les personnes qui participent à l'élaboration de nos politiques; et
- (c) toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de la Compagnie.

La formation sera composée de (a) formation sur les exigences en vertu de la Norme d'accessibilité d'intégrée concernant les fonctions des employés, et (b) formation sur les sections du *Code des droits de la personne* de l'Ontario qui concernent les personnes handicapées.

La formation sera adaptée aux responsabilités de la personne qui doit suivre la formation et sera donnée dès

que possible. Un dossier des dates de la formation et du nombre d'individus formés sera conservé par la Compagnie.

Une formation sera offerte sur une base continue lorsque des modifications sont apportées à nos politiques relatives à la Norme d'accessibilité intégrée.

NORME POUR L'INFORMATION ET LES COMMUNICATIONS :

5.13.8 RÉTROACTION

La Compagnie tient à ses clients et a un processus de rétroaction en place pour recueillir les commentaires des clients. Afin de rendre notre processus de rétroaction plus accessible aux personnes handicapées, nous allons fournir des formats accessibles ou des aides à la communication sur demande.

5.13.9 FORMATS ACCESSIBLES ET AIDES À LA COMMUNICATION

La Compagnie s'efforce de fournir des informations sur nos services dans des formats accessibles à nos clients. Lors de la demande d'un format accessible ou d'une aide à la communication, nous allons prendre les dispositions nécessaires en temps opportun qui prennent en considération les besoins en matière d'accessibilité de la personne pour cause d'invalidité. Nous allons consulter la personne faisant la demande lorsque vient le temps de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

Titre: Manuel des Politiques des Ressources Humaines	Date d'Entrée en Vigueur : 31 Janvier 2014	Préparé Par : Ressources Humaines	Section: 5.13
	Révision No. 0 Remplace :	Approuvé Par : Directeur Général	Pages: 3

5.13.10 INFORMATION SUR LES MESURES OU PLANS D'URGENCE ACCESSIBLES

À l'heure actuelle, la Compagnie ne prépare pas de procédures, plans ou informations de sécurité publique en cas d'urgence qui sont à la disposition du public. Si la Compagnie prépare des informations d'urgence publiques à une date ultérieure, nous allons nous assurer qu'elles sont fournies à une personne handicapée dans un format accessible, sur demande.

5.13.11 ACCESSIBILITÉ DU SITE WEB

La Compagnie reconnaît l'importance de l'accessibilité du site web. À moins que cela ne soit pas pratique, nous allons intégrer les caractéristiques d'accessibilité du web des directives pour l'accessibilité aux contenus Web du Consortium World Wide Web ("WCAG").

NORMES D'EMPLOI :

5.13.12 RECRUTEMENT

La Compagnie reconnaît l'importance de l'accessibilité lors du recrutement. Dans le cadre de notre processus de recrutement, nous allons aviser les employés actuels et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés.

Les demandeurs d'emploi choisis individuellement pour participer au processus de sélection seront avisés que les mesures d'adaptation sont disponibles sur demande. Si une mesure d'adaptation est demandée, nous allons discuter avec le demandeur lorsque vient le temps de déterminer une mesure d'adaptation convenable.

La Compagnie avisera les candidats retenus à propos de nos politiques liées aux mesures d'adaptation pour les employés handicapés lorsqu'une offre d'emploi est présentée.

5.13.13 NOTIFICATION DES POLITIQUES

La Compagnie informera les employés de toutes ses politiques qui ont pour but d'aider les employés handicapés, y compris les politiques qui offrent des mesures d'adaptation au travail qui tiennent compte des besoins des employés en matière d'adaptation pour cause d'invalidité. Ces informations seront transmises aux nouveaux employés dès que possible après leurs entrées en fonction respectives. Les employés seront avisés des mises à jour chaque fois qu'il y a un changement aux politiques relatives aux mesures d'adaptation pour les employés handicapés.

5.13.14 FORMATS ACCESSIBLES ET AIDES À LA COMMUNICATION POUR LES EMPLOYÉS

Sur demande, la Compagnie fournira des formats accessibles et des aides à la communication à un employé handicapé pour les informations requises pour son travail et qui sont généralement disponibles pour les employés au lieu de travail. Le format ou l'aide à la communication approprié sera choisi après consultation avec l'employé qui en fait la demande.

5.13.15 RENSEIGNEMENTS INDIVIDUALISÉS RELATIFS AUX INTERVENTIONS D'URGENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail seront préparés pour les employés handicapés où la nature du handicap est telle que les renseignements individualisés sont nécessaires et la Compagnie est consciente du besoin de la mesure d'adaptation en raison du handicap de l'employé.

Les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail seront préparés dès que possible après que la Compagnie ait été informée du besoin de la mesure d'adaptation en raison du handicap de l'employé.

Avec le consentement de l'employé, une personne sera désignée pour fournir une assistance, si nécessaire.

Le plan individualisé relatif aux interventions d'urgence sur le lieu de travail d'un employé sera révisé lorsque :

- (a) un employé change de lieu de travail au sein de l'organisation;
- (b) les besoins ou plans généraux en matière de mesures d'adaptation de l'employé font l'objet d'un examen; et
- (c) nos politiques générales en matière d'intervention d'urgence font l'objet d'un examen.

5.13.16 PLANS D'ADAPTATION INDIVIDUALISÉS

Les employés handicapés recevront des plans d'adaptation individualisés. Reportez-vous au Manuel des politiques des ressources humaines, procédure 5.12, Politique sur les mesures d'adaptation au travail.

5.13.17 PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

Le processus de retour au travail de la Compagnie décrit les étapes nécessaires pour faciliter le retour au travail des employés qui se sont absentés du travail en raison d'un handicap, en tenant compte du plan d'adaptation individualisé dans le processus.

Ce processus ne remplacera pas d'autres processus de retour au travail créé en vertu d'une autre loi. Si un employé souffre d'une maladie ou d'une blessure qui sont couvertes par le processus de retour au travail dans la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, alors ce processus a préséance.

Titre: Manuel des Politiques des Ressources Humaines	Date d'Entrée en Vigueur : 31 Janvier 2014	Préparé Par : Ressources Humaines	Section: 5.13
	Révision No. 0 Remplace :	Approuvé Par : Directeur Général	Pages: 3

5.13.18 GESTION DU RENDEMENT, PERFECTIONNEMENT ET RÉAFFECTATION

La Compagnie tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité des employés handicapés, y compris les plans d'adaptation individualisés lors de la gestion du rendement, du perfectionnement et de réaffectation.

NORMES POUR LA CONCEPTION DES ESPACES PUBLICS

La Compagnie se conformera aux exigences des Normes pour la conception des espaces publics lors de la construction ou en apportant d'importantes modifications aux espaces publics. Des procédures seront élaborées pour l'entretien préventif et d'urgence d'éléments accessibles qui sont mis en place en conformité avec les Normes pour la conception des espaces publics. qu'elles sont fournies à une personne handicapée dans un format accessible, sur demande.