

**HONDA CANADA INC.**  
**ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'ONTARIO**  
**POLITIQUE SUR LES NORMES D'ACCESSIBILITÉ INTÉGRÉES**

En Ontario, la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (« **LAPHO** ») vise à rendre l'Ontario plus accessible en repérant et, dans la mesure du possible, évitant et supprimant les obstacles rencontrés par les personnes handicapées. Le règlement intitulé *Normes d'accessibilité intégrées* (« **règlement NAI** ») a été adopté en vertu de la LAPHO pour établir certaines exigences générales ainsi que quatre normes d'accessibilité sous les rubriques d'information et communications, emploi, transport et design des lieux publics.

Honda Canada Inc. (comprenant Honda Canada Finance Inc., Honda of Canada Mfg. et la succursale canadienne de Honda R&D Americas, Inc.) (collectivement, « **Honda Canada** ») s'engage à traiter les personnes handicapées de façon à leur permettre de maintenir leur dignité et indépendance. Nous sommes engagés à répondre aux besoins des personnes handicapées dans un délai raisonnable, et le ferons en évitant et supprimant les obstacles à l'accessibilité et en répondant aux exigences d'accessibilité en vertu du RNAI. En Ontario, cette Politique sur les normes d'accessibilité intégrées forme le cadre et les procédures pour respecter pleinement les normes développées en vertu du RNAI.

Nous sommes de plus engagés à assurer que chaque employé Honda Canada soit traité de façon équitable en ce qui concerne l'emploi, sans discrimination, et que ce dernier soit adapté en temps opportun au besoin, conformément aux dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario et de la LAPHO et ses règlements.

Honda Canada respecte également le règlement intitulé *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle* en vertu de la LAPHO pour tous ses employés et son personnel – à temps plein, temporaire et entrepreneurs travaillant à tous les niveaux pour Honda Canada, et pour tous ses clients.

### **À qui s'applique cette politique?**

Cette Politique s'applique aux opérations de Honda Canada en Ontario et à tous les employés et le personnel de Honda Canada, comme défini ci-dessous, qui performant des services pour Honda Canada dans la Province de l'Ontario.

### **Termes**

Les termes suivants tels qu'utilisés dans la présente Politique ont la signification suivante.

« Obstacle » signifie toute chose qui empêche une personne handicapée de participer pleinement à toutes les facettes de la société en raison de son handicap. Cela inclut un obstacle physique, obstacle architectural, obstacle à l'information ou aux communications, obstacle comportemental, obstacle technologique, politique ou pratique.

« Client » signifie tout membre du public ou autre tiers qui veut accéder aux biens et services de Honda Canada ou à l'information concernant nos biens et services.

« Handicap » signifie :

- (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 laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

« Employé » signifie un employé de Honda Canada en Ontario, qu'il soit embauché à temps plein, temps partiel, temporaire, occasionnel ou avec arrangement de semaine de travail réduite.

« Honda Canada » signifie Honda Canada Inc. œuvrant en Ontario, comprenant Honda Canada Finance Inc. et la succursale canadienne de Honda R&D Americas, Inc.

« Personnel » signifie tous les employés, entrepreneurs et bénévoles de Honda Canada en Ontario.

« Nous » et « Notre » signifient Honda Canada et son personnel.

## **NORMES GÉNÉRALES**

### **Plan d'accessibilité pluriannuel (Janvier 2014)**

Honda Canada établira, mettra en œuvre, maintiendra et documentera un Plan d'accessibilité pluriannuel décrivant la stratégie de Honda Canada pour repérer, supprimer et prévenir les obstacles et augmenter l'accessibilité pour les personnes handicapées conformément aux obligations de Honda Canada en vertu de la LAPHO.

Le Plan d'accessibilité pluriannuel sera révisé et mis à jour au moins une fois tous les cinq ans, et sera publié sur le site web de Honda Canada. Sur demande, Honda Canada fournira une copie du Plan d'accessibilité pluriannuel dans un format accessible.

### **Formation du personnel et autres personnes (Janvier 2015)**

Honda Canada s'assurera que la formation est offerte selon les exigences des normes d'accessibilité mentionnées dans le RNAI et le *Code des droits de la personne* en ce qui concerne les personnes handicapées à:

- tout notre personnel;
- toute personne qui participe au développement des politiques de Honda Canada; et,
- toute autre personne qui fournit des biens, services ou installations au nom de Honda Canada.

La formation sera pertinente aux tâches du Personnel et les autres personnes.

Le Personnel et les autres personnes seront formés lorsque des changements sont apportés à la *Politique sur les normes d'accessibilité intégrées* de Honda Canada. Le nouveau Personnel et autres personnes seront formés dès que possible.

Honda Canada tiendra un registre de la formation qu'elle offre, incluant les dates auxquelles la formation est offerte et le nombre de participants à la formation.

## **NORMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATIONS**

### **Sites web et contenu du web accessibles (Janvier 2014)**

Si Honda Canada lance un nouveau site web public ou le site web public existant de Honda Canada subit une mise à jour considérable après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le site web et tout contenu publié après le 1<sup>er</sup> janvier 2012 se conformera aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 du World Wide Web Consortium (WCAG), niveau A, sauf dans le cas où cette exigence est impraticable.

### **Commentaires (Janvier 2015)**

Honda Canada s'assurera que le processus de réception et réponse aux commentaires de Honda Canada est accessible aux personnes handicapées en fournissant, ou en prenant des dispositions pour fournir des formats ou supports de communication accessibles, sur demande. Honda Canada avisera le public de la disponibilité des formats et supports de communication accessibles.

### **Formats et supports de communication accessibles (Janvier 2016)**

Sur demande, Honda Canada fournira, ou prendra des dispositions pour fournir, des formats et supports de communication accessibles aux personnes handicapées dans le cadre de leurs communications avec Honda Canada ou lorsqu'ils accèdent à l'information ou aux documents de Honda Canada. Honda Canada le fera en temps opportun en prenant en considération les besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap et à un coût n'excédant pas le coût régulier chargé aux autres personnes.

Honda Canada consultera la personne qui fait la demande pour déterminer la pertinence d'un format ou support de communication accessible.

Honda Canada avisera également le public de la disponibilité des formats et supports de communication accessibles.

### **Sites web et contenu web accessibles (Janvier 2021)**

Le site web public de Honda Canada et tout contenu publié après le 1<sup>er</sup> janvier 2012 se conformera aux WCAG 2.0 niveau AA avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, autre que certaines exigences spécifiquement exclues en vertu du RNAI.

## **NORMES D'EMPLOI**

### **Information des interventions d'urgence sur le lieu de travail (Janvier 2012)**

Honda Canada fournira l'information personnalisée des interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés, si le handicap est tel que l'information personnalisée est nécessaire, et si Honda Canada est consciente du besoin d'adaptation en raison du handicap de l'employé. Honda Canada fournira cette information dès que possible après avoir été avertie du besoin d'adaptation.

Lorsque l'employé a besoin d'assistance, Honda Canada fournira, avec le consentement de l'employé, l'information des interventions d'urgence sur le lieu de travail à la personne désignée par Honda Canada pour aider l'employé.

Honda Canada passera en revue l'information personnalisée des interventions d'urgence sur le lieu de travail lorsque l'employé doit se déplacer à un autre endroit dans l'organisation, lorsque les besoins ou plans d'adaptation globaux de l'employé sont révisés et lorsque Honda Canada révisé ses politiques des interventions d'urgences générales.

#### **Processus de recrutement, évaluation et sélection (Janvier 2016)**

Honda Canada avisera ses employés et le public de la disponibilité des adaptations pour les candidats handicapés lors du processus de recrutement.

Honda Canada avisera les candidats lorsqu'ils sont individuellement sélectionnés pour participer davantage au processus d'évaluation ou sélection que les adaptations sont disponibles sur demande relativement aux matériaux ou processus à utiliser.

Si un candidat sélectionné demande une adaptation, Honda Canada consultera le candidat et fournira, ou prendra des dispositions pour fournir, une adaptation convenable de façon à prendre en considération les besoins d'accessibilité du candidat en raison de son handicap.

#### **Avis aux candidats retenus (Janvier 2016)**

Lors des offres d'emploi, Honda Canada avisera le candidat retenu de ses politiques pour adapter l'emploi pour les employés handicapés.

#### **Informé les employés du soutien (Janvier 2016)**

Honda Canada informera ses employés de ses politiques (et de tout changement à ces politiques) utilisées pour soutenir les employés handicapés, incluant, mais sans s'y limiter, les politiques d'adapter l'emploi qui prend en considération les besoins d'accessibilité d'un employé en raison d'un handicap. Honda Canada fournira cette information aux nouveaux employés dès que possible après leur entrée en fonction.

#### **Formats et supports de communication accessibles pour les employés (Janvier 2016)**

À la demande d'un employé handicapé, Honda Canada consultera l'employé pour fournir, ou prendre des dispositions pour fournir des formats et supports de communication accessibles de l'information requise pour effectuer l'emploi, ainsi que l'information qui est généralement accessible aux autres employés.

En déterminant la pertinence d'un format ou support de communication accessible, Honda Canada consultera l'employé qui fait la demande.

#### **Plans d'adaptation personnalisés documentés (Janvier 2016)**

Honda Canada maintiendra un processus écrit du développement des plans d'adaptation personnalisés documentés pour les employés handicapés.

Si demandé, l'information concernant les formats et supports de communication accessibles fournie sera également incluse dans les plans d'adaptation personnalisés.

De plus, les plans incluront l'information personnalisée des interventions d'urgence sur le lieu de travail (au besoin), et identifiera toute autre adaptation qui doit être effectuée.

### **Processus de retour au travail (Janvier 2016)**

Honda Canada développera et établira un processus de retour au travail documenté pour ses employés qui ont dû s'absenter du travail en raison d'un handicap et qui nécessitent des adaptations reliées au handicap afin de retourner au travail.

Le processus de retour au travail décrira les étapes que prendra Honda Canada pour faciliter le retour au travail et inclura les plans d'adaptation personnalisés documentés dans le processus.

Ce processus de retour au travail ne remplacera pas tout autre processus de retour au travail créé par ou en vertu de toute autre loi (*par ex.: Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario).

### **Gestion de la performance, développement de carrière et avancement et réaffectation (Janvier 2016)**

Honda Canada prendra en considération les besoins d'accessibilité des employés handicapés, ainsi que les plans d'adaptation personnalisés, lors de la gestion de la performance, développement de carrière et avancement et réaffectation des employés.

### **Contact pour les questions**

Cette Politique sur les normes d'accessibilité intégrées existe afin d'assurer un excellent service accessible aux clients et employés handicapés. Les interrogations, questions ou plaintes concernant ce Plan d'accessibilité pluriannuel doivent être envoyées aux : Ressources humaines, Honda Canada Inc., 180 Honda Blvd., Markham, ON L6C 0H9, par téléphone à : 1-833-840-AODA (2632), ou par courriel à : [accessibility@honda.ca](mailto:accessibility@honda.ca).