

HONDA CANADA INC.

---

# Accessibilité Pour Les Personnes Handicapées De L'Ontario Plan D'Accessibilité Pluriannuel

2024-2029

**HONDA**

# Table des matières

<b>PARTIE 1 : INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE</b>	<b>3</b>
L'engagement de Honda Canada envers un environnement de travail inclusif et accessible	
<b>PARTIE 2 : ACCESSIBILITÉ CHEZ HONDA CANADA</b>	<b>4</b>
Plan d'accessibilité	
<b>PARTIE 3 : PLAN D'ACCESSIBILITÉ PLURIANNUEL DE HONDA CANADA</b>	<b>5</b>
<b>Partie I : Exigences générales</b>	
Établissement des politiques d'accessibilité	5
Plans d'accessibilité	6
Formation	7
<b>PARTIE II : Normes pour l'information et les communications</b>	<b>8</b>
Processus de rétroaction	8
Formats accessibles et aides à la communication	9
Sites et contenus Web accessibles	10
<b>PARTIE III : Normes pour l'emploi</b>	<b>11</b>
Recrutement : dispositions générales	11
Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection	11
Avis aux candidats retenus	12
Renseignements sur les mesures de soutien	12
Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	13
Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	14
Plans d'adaptation individualisés et documentés	15
Processus de retour au travail	16
Gestion du rendement	17
Perfectionnement et avancement professionnels	17
Réaffectation	17
<b>PARTIE 4 : COORDONNÉES</b>	<b>18</b>

## **PARTIE 1:**

---

# **Introduction et mise en contexte**

### **L'ENGAGEMENT DE HONDA CANADA ENVERS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET ACCESSIBLE**

Honda Canada Inc. (comprenant Honda Canada Finance Inc., et Honda Trading Canada Inc. (HTC)) (collectivement, « **Honda Canada** ») s'engage à traiter les personnes handicapées d'une manière qui leur permette de maintenir leur dignité et leur indépendance. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun et nous y arriverons en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité, et en satisfaisant les besoins relatifs à l'accessibilité, tels que décrits dans le Règlement Normes d'accessibilité intégrées (le « **RNAI** ») édicté dans le cadre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (la « **LAPHO** »).

## **PARTIE 2 :**

---

# **Accessibilité chez Honda Canada**

### **PLAN D'ACCESSIBILITÉ**

Dans le cadre de la LAPHO, et plus particulièrement du RNAI, Honda Canada a l'obligation de développer un plan d'accessibilité pluriannuel décrivant sa stratégie visant à prévenir et à supprimer les obstacles et à satisfaire les exigences du RNAI.

Ce Plan d'accessibilité pluriannuel aidera à aller de l'avant dans la coordination de nos efforts visant à répondre aux besoins des personnes handicapées. Honda Canada souscrit aux principes d'indépendance, de dignité, d'intégration et d'égalité de chance, tels qu'ils sont décrits dans la LAPHO.

Notre Plan d'accessibilité pluriannuel décrit une stratégie graduelle visant à prévenir et à supprimer les obstacles et aborde les exigences actuelles et futures applicables à Honda Canada dans le cadre du RNAI. Le Plan d'accessibilité pluriannuel sera affiché sur notre site Web externe à l'adresse **<http://www.honda.ca/accessibility>**.

## PARTIE 5 :

# Plan d'accessibilité pluriannuel de Honda Canada

## PARTIE I : EXIGENCES GÉNÉRALES

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
Établissement des politiques d'accessibilité	3(1) Toute organisation assujettie élabore, met en oeuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	Politique relative aux normes d'accessibilité intégrée (la « Politique d'accessibilité ») développée et mise en oeuvre.	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014
	3(2) Les organisations assujetties, à l'exception des petites organisations, incluent dans leurs politiques une déclaration relativement à leur engagement envers la satisfaction, en temps opportun, des besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées.	Déclaration relativement à l'engagement de l'organisation comprise dans la Politique d'accessibilité et le Plan d'accessibilité pluriannuel.	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014
	3(3) Les grandes organisations font ce qui suit : a) elles mettent au point, par écrit, un ou plusieurs documents décrivant leurs politiques; b) elles mettent ces documents à la disposition du public et les fournissent sur demande dans un format accessible.	Politique d'accessibilité affichée sur le site Web externe de Honda Canada à l'adresse : <a href="http://www.honda.ca/accessibility">http://www.honda.ca/accessibility</a> .  Honda Canada fournira des copies de la Politique d'accessibilité dans un format accessible, sur demande.	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014

## PARTIE I : EXIGENCES GÉNÉRALES

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
Plans d'accessibilité	4(1) Les grandes organisations font ce qui suit :	Plan d'accessibilité pluriannuel établi et mis en oeuvre.	COMPLÉTÉ	
	a) elles établissent, mettent en oeuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent règlement;	Plan d'accessibilité pluriannuel affiché sur le site Web externe de Honda Canada à l'adresse : <a href="http://www.honda.ca/accessibility">http://www.honda.ca/accessibility</a> .	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014
	b) affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible;	Honda Canada fournira des copies du Plan d'accessibilité pluriannuel dans un format accessible, sur demande.	EN COURS	
	c) examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	Le plan d'accessibilité pluriannuel sera révisé et mis à jour au besoin, de toute façon, au plus tard en janvier 2024.	EN COURS	

## PARTIE I : EXIGENCES GÉNÉRALES

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
Formation	7(1) Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées :	Honda Canada veillera à ce que tous les employés et bénévoles actuels, ainsi que les autres personnes désignées par le RNAI, de toutes les installations de l'Ontario, reçoivent une formation sur les exigences du RNAI et sur les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées.	COMPLÉTÉ	
	a) les employés et les bénévoles;	Les exigences de la RNAI et du <i>Code des droits de la personne</i> seront intégrées à notre formation.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2015
	b) les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation;			
	c) les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.	Tous les employés, les bénévoles et les autres personnes identifiées dans le RNAI recevront une formation dans les 30 jours suivant la date de leur embauche.	EN COURS	
	7(5) Toute grande organisation garde un dossier de la formation fournie en application du présent article, et notamment les dates des séances de formation et le nombre de participants.	Honda Canada devra garder un dossier de la formation fournie conformément à la Section 7(1).	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2015

## PARTIE II : NORMES POUR L'INFORMATION ET LES COMMUNICATIONS

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
Processus de rétroaction	11(1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.	<p>Les personnes peuvent fournir des observations à Honda Canada de différentes manières :</p> <p>Par courriel, à l'adresse <b>CH_HR@ch.Honda.com</b></p> <p>En communiquant par téléphone avec les Ressources humaines, au <b>1-833-840-AODA (2632)</b></p>	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2015
		<p>Par écrit, dans une lettre expédiée par la poste ou par porteur au siège social de Honda Canada</p> <p><b>Attention: Ressources humaines Honda Canada Inc. 180 boul. Honda Markham, Ontario, L6C 0H9</b></p> <p>En personne, en visitant le siège social de Honda Canada et en remettant des commentaires par écrit au comptoir d'accueil.</p>		
	11(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	<p>Honda Canada fournira sur demande d'autres formats et supports de communication accessibles, afin de s'assurer que les personnes handicapées soient capables de fournir des commentaires et de recevoir une réponse.</p>	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2015
		<p>L'information sur les manières dont une personne peut transmettre ses commentaires à Honda Canada est fournie dans notre Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle et dans ce Plan d'accessibilité pluriannuel, qui sont affichés sur notre site Web.</p> <p>La Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle accessible, la Politique d'accessibilité et le Plan d'accessibilité pluriannuel de Honda Canada comprennent des déclarations concernant la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</p>	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2015

## PARTIE II : NORMES POUR L'INFORMATION ET LES COMMUNICATIONS

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Formats accessibles et aides à la communication</b>	12(1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication :	Honda Canada s'efforce de communiquer avec les personnes handicapées d'une manière qui tienne compte à la fois du handicap de la personne et sa méthode de communication préférée. Honda Canada peut communiquer avec les membres du public par écrit, par téléphone, courriel ou en entrevue, que ce soit en personne ou par vidéoconférence. Honda Canada reconnaît que toutes les personnes ne souhaitent pas communiquer de la même manière.	EN COURS	
	a) en temps opportun et d'une manière qui tienne compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap;	Honda Canada fournira, sur demande, des formats accessibles et des aides à la communication aux personnes handicapées, en temps opportun, qui prennent en compte les besoins en accessibilité de la personne en raison de son handicap.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
	b) à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	Honda Canada fournira des formats accessibles et des aides à la communication à un coût qui n'est pas supérieur au coût régulier chargé aux autres membres du public.	EN COURS	
	12(2) L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	Honda Canada consultera tout individu qui demande des formats accessibles et des aides à la communication afin de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
		La disponibilité des formats accessibles et des aides à la communication pour les personnes handicapées est énoncée dans notre Politique d'accessibilité sur les services à la clientèle, notre Politique d'accessibilité et ce Plan d'accessibilité pluriannuel, qui sont disponibles sur notre site Web.	EN COURS	
12(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	Une personne peut demander des formats accessibles et des aides à la communication en communiquant avec les Ressources humaines : En écrivant à : <b>Honda Canada Inc.,</b> <b>180 boul. Honda</b> <b>Markham, Ontario, L6C 0H9</b> en téléphonant au numéro : <b>1-833-840-AODA (2632)</b> ou en écrivant un courriel à : <a href="mailto:ch_hr@ch.honda.com">ch_hr@ch.honda.com</a>	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016	

## PARTIE II : NORMES POUR L'INFORMATION ET LES COMMUNICATIONS

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Sites et contenus Web accessibles</b>	14(2) Les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web Internet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web.	Si Honda Canada lance un nouveau site Web public ou si le site Web public existant de Honda Canada subit un rafraîchissement significatif après janvier 2014, le site Web et tout contenu publié après le 1er janvier 2012 se conformeront aux Règles WCAG 2.0, Niveau A, sauf là où cette exigence est impraticable.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014 Les nouveaux sites Web sur Internet et le contenu Web de ces sites affiché après le 1er janvier 2012 doit se conformer aux règles WCAG Niveau A.
	Au plus tard le 31 janvier 2025, le site Web public externe de Honda Canada se conformera avec les Règles WCAG 2.0 Niveau AA, à l'exception des exigences spécifiquement exclues dans le cadre du RNAI.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2021 Tous les sites et le contenu Web doivent se conformer avec les Règles WCAG 2.0 Niveau AA, à l'exception des critères de succès 1.2.4 Sous-tires (en direct) et 1.2.5 Audio-description (pré-enregistré).	

## PARTIE III : NORMES POUR L'EMPLOI

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Recrutement : dispositions générales</b>	22. L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	Dans son processus de recrutement, Honda Canada avisera ses employés en Ontario et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats aux prises avec un handicap en incluant une telle information dans tous les affichages de poste, que ces affichages soient internes ou externes.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
	23( 1) Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés.	Pour les postes basés en Ontario, lorsque Honda Canada avise les candidats qu'ils ont été sélectionnés pour poursuivre le processus de recrutement, Honda Canada fera savoir à ces candidats que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande, relativement au matériel ou au processus qui sera utilisé pendant le processus d'évaluation, en incluant une déclaration à cet effet dans ses communications avec les candidats.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
<b>Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection</b>	23( 2) L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.	Pour les postes basés en Ontario, Honda Canada consultera le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournira ou lui fera fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016

## PARTIE III : NORMES POUR L'EMPLOI

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Avis aux candidats retenus</b>	24. L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	Lorsqu'elle fera des offres d'emploi pour des postes basés en Ontario, Honda Canada avisera les candidats retenus de ses politiques en matière d'adaptation pour les employés handicapés en joignant une copie de ses politiques en matière d'adaptation pour ses employés handicapés basés en Ontario à la lettre d'offre ou au contrat d'emploi.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
	25(1) L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Honda Canada informera ses employés en Ontario des politiques en matière de soutien aux employés handicapés basés en Ontario en affichant ces politiques sur son site Intranet interne.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
<b>Renseignements sur les mesures de soutien</b>	25(2) L'employeur fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	Honda Canada fournira des copies de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés basés en Ontario à ses nouveaux employés en Ontario dès que possible après le début de l'emploi.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
	25(3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques existantes relativement à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Honda Canada fournira des renseignements à jour à ses employés en Ontario chaque fois qu'il y aura un changement aux politiques existantes en matière d'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap d'un employé en Ontario, en mettant à jour ces renseignements sur son site Intranet interne.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016

### PARTIE III : NORMES POUR L'EMPLOI

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Formats accessibles et aides à la communication pour les employés</b>	<p>26(1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, s'il lui fait une demande en ce sens:</p> <p>a) l'information nécessaire pour faire son travail;</p> <p>b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.</p>	<p>Sur demande d'un employé handicapé basé en Ontario, Honda Canada consultera l'employé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des supports de communication pour l'information nécessaire pour faire son travail et l'information généralement mise à la disposition des autres employés.</p>	<p>EN COURS</p>	<p>1<sup>ER</sup> JANVIER 2016</p>
	<p>26(2) L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.</p>	<p>En Ontario, au moment de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication, Honda Canada consultera l'employé qui fait la demande.</p>	<p>EN COURS</p>	<p>1<sup>ER</sup> JANVIER 2016</p>

## PARTIE III : NORMES POUR L'EMPLOI

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail</b>	27(1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Honda Canada fournira des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés en Ontario, lorsque cette information est nécessaire et lorsque Honda Canada est au courant du besoin en mesures d'adaptation d'un employé en raison de son handicap.	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2012
	27(2) Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.	Partie du processus pour la fourniture des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail, si le consentement de l'employé est reçu.	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2012
	27(3) L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison de son handicap.	Partie du processus pour la fourniture des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail.	COMPLÉTÉ	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2012
	27(4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants :  a) l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation;  b) les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen; et  c) l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.	Partie du processus pour la fourniture des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2012

## PARTIE III : NORMES POUR L'EMPLOI

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
	<p>28(1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.</p>	<p>Honda Canada va développer et maintenir un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptations individualisés et documentés pour les employés handicapés en Ontario.</p>	<p>EN COURS</p>	<p>1<sup>ER</sup> JANVIER 2016</p>
<p><b>Plans d'adaptation individualisés et documentés</b></p>	<p>28(2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne.</li> <li>2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle.</li> <li>3. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en oeuvre.</li> <li>4. La manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail, dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation.</li> <li>5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé.</li> <li>6. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan.</li> <li>7. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués.</li> <li>8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.</li> </ol>	<p>Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés de Honda Canada couvrira les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne;</li> <li>• Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle;</li> <li>• La manière dont Honda Canada peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en oeuvre;</li> <li>• La manière par laquelle un employé peut demander la participation d'un représentant de Honda Canada;</li> <li>• Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements d'ordre médicaux de l'employé.</li> <li>• La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan;</li> <li>• Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués; et</li> <li>• Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.</li> </ul>	<p>EN COURS</p>	<p>1<sup>ER</sup> JANVIER 2016</p>

## PARTIE III : NORMES POUR L'EMPLOI

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Processus de retour au travail</b>	29(1) L'employeur, saufs'il est une petite organisation :			
	a) élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail;	Honda Canada élaborera et instaurera un processus de retour au travail à l'intention de ses employés en Ontario qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
	b) documente le processus.	Honda Canada documentera le processus de retour au travail.	EN COURS	
	29(2) Le processus de retour au travail :			
	a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap;	Le processus de retour au travail décrira les mesures que Honda Canada prendra pour faciliter le retour au travail de l'employé et il intégrera les plans d'adaptation individualisés et documentés.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
	b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés.			
	29(3) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.	Le processus de retour au travail de Honda Canada ne remplacera pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emportera sur lui.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016

## PARTIE III : NORMES POUR L'EMPLOI

INITIATIVE	EXIGENCES DU RNAI	ACTION	STATUT	ÉCHÉANCIER
<b>Gestion du rendement</b>	30(1) L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.	Dans le cadre de la gestion du rendement, Honda Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
<b>Perfectionnement et avancement professionnels</b>	31(1) L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	Lorsqu'elle fournira des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés en Ontario, Honda Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016
<b>Réaffectation</b>	32(1) L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	Dans le cadre d'une réaffectation, Honda Canada tiendra compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.	EN COURS	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2016

## **PARTIE 4 :**

---

# **Coordonnées**

Ce Plan d'accessibilité pluriannuel existe afin d'assurer l'excellence en matière d'accessibilité à nos clients et à nos employés handicapés. Toutes requêtes, questions ou plaintes relatives à ce Plan d'accessibilité pluriannuel devraient être adressées à :

**Ressources Humaines  
Honda Canada Inc.,  
180 boulevard Honda  
Markham, Ontario, L6C 0H9**

par téléphone au numéro : 1-833-840-AODA (2632)

ou courriel, à l'adresse : [ch\\_hr@ch.honda.com](mailto:ch_hr@ch.honda.com)