

5.10 Normes d'accessibilité intégrée/politique sur les normes d'emploi accessible

Cette politique s'applique à tous les postulants (tel que défini aux présentes) et à tous les employés.

5.10.1 Objectif

La politique suivante a été élaborée par Brenntag pour régir la prestation de service dans le cadre de la réglementation de l'Ontario 191/11, « Normes d'accessibilité intégrées », de la « Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario » et le « Règlement sur la norme d'accessibilité à l'emploi » de la « Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains » qui ont été rédigés pour abattre les barrières et améliorer l'accessibilité des personnes handicapées dans les domaines de l'information, de la communication et de l'emploi. Brenntag est régie par cette politique ainsi que les normes d'accessibilité pour la politique du service à la clientèle et la législation pertinente ci-dessus afin de répondre aux besoins d'accessibilité des personnes handicapées.

5.10.2 Engagement

Brenntag s'engage à traiter toutes les personnes de manière à leur permettre de garder leur dignité et leur indépendance. Nous croyons à l'intégration et à l'égalité des chances. Brenntag s'engage à répondre aux besoins des personnes ayant un handicap en temps opportun, ce que nous ferons en prévenant et en abattant les barrières entravant l'accessibilité et en respectant les exigences de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains.

5.10.3 Plan d'accessibilité

- 5.10.3.1 Brenntag développera, maintiendra et documentera un plan d'accessibilité avec les stratégies de la société pour prévenir et abattre les barrières en milieu de travail et améliorer les possibilités des personnes ayant un handicap.
- 5.10.3.2 Le plan d'accessibilité sera révisé et mis à jour au moins aux cinq ans et il sera affiché sur le site web de la société. Brenntag fournira, sur demande, un exemplaire du plan d'accessibilité en format accessible.

5.10.4 Formation des employés et des bénévoles

- 5.10.4.1 Brenntag s'assurera que la formation sur les exigences des normes d'accessibilité auxquelles la réglementation fait référence est offerte ; la société continuera aussi d'offrir la formation sur le Code des droits de la personne, puisqu'il concerne les personnes ayant un handicap, à :
- a. tous ses employés ;
 - b. toutes les personnes qui participent au développement des politiques de Brenntag ;
 - c. toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations au nom de la société.
- 5.10.4.2 La formation sera appropriée selon les tâches de l'employé et des autres personnes.
- 5.10.4.3 Les employés auront une formation quand des changements seront apportés à la politique d'accessibilité. Les nouveaux employés recevront également une formation en commençant à leur poste.

5.10.5 Normes de l'information et de la communication

- 5.10.5.1 Rétroaction : Brenntag continuera de s'assurer que son processus pour la réception de la rétroaction et pour y répondre est accessible à toutes les personnes ayant un handicap en l'offrant, sur demande, dans des formats accessibles et des services de communication.
- 5.10.5.2 Formats accessibles et services de communication
- a. Brenntag fournira, sur demande, des formats accessibles et des services de communication aux personnes handicapées en temps opportun tout en tenant compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap.
 - b. Brenntag consultera le requérant pour établir le format accessible ou le service de communication qui convient.

- c. Brenntag informera également le public de la disponibilité des formats accessibles et des services de communication.

5.10.6 Normes d'emploi

5.10.6.1 Recrutement : Dans son processus de recrutement, Brenntag informera ses employés et le public de la disponibilité d'accommodements pour les postulants ayant un handicap.

5.10.6.2 Recrutement, évaluation ou processus de sélection

- a. Brenntag avertira les postulants, lorsqu'ils sont choisis individuellement pour aller plus loin dans le processus d'évaluation ou de sélection que des accommodements sont disponibles relativement aux produits et aux processus utilisés.
- b. Si un postulant choisi demande un accommodement, Brenntag consultera le postulant et offrira un accommodement qui convient tout en tenant compte des besoins d'accessibilité de la personne en raison de son handicap.

5.10.6.3 Avis aux postulants retenus : En présentant son offre d'emploi, Brenntag informera l'heureux candidat de ses politiques d'accommodement pour les personnes vivant avec un handicap.

5.10.6.4 Informer les employés des mesures de soutien

Brenntag continuera d'informer ses employés des politiques utilisées (et de leurs mises à jour) pour soutenir les employés ayant un handicap, ce qui inclut les politiques sur les accommodements au travail qui tiennent compte des besoins d'accessibilité de l'employé en raison de son handicap. Cette information sera donnée à tout nouvel employé dès que possible une fois qu'il aura commencé son emploi.

5.10.6.5 Formats accessibles et services de communication pour les employés

À la demande d'un employé handicapé, Brenntag consultera ce dernier pour lui fournir des formats accessibles et des services de communication pour l'information nécessaire pour effectuer son travail, et l'information qui est généralement à la disposition des autres employés.

Afin d'établir si le format accessible ou le service de communication convient, Brenntag consultera l'employé qui en a fait la requête.

5.10.6.6 Information sur les interventions d'urgence en milieu de travail

Brenntag fournira de l'information individuelle sur les interventions d'urgence en milieu de travail aux employés ayant un handicap si le handicap est tel que de l'information

individualisée est nécessaire, et si Brenntag est au fait du besoin d'accommodement à cause du handicap de l'employé. Brenntag fournira cette information dès que possible après avoir été mis au fait des besoins d'accommodement.

Si l'employé a besoin d'aide, Brenntag fournira, avec le consentement de l'employé, de l'information sur les interventions d'urgence en milieu de travail à la personne assignée par Brenntag pour aider l'employé.

Brenntag révisera l'information individualisée sur les interventions d'urgence en milieu de travail quand l'employé passe à une installation différente au sein de l'organisation, quand les besoins ou les plans d'accommodement généraux de l'employé sont passés en revue.

5.10.6.7 Plans d'accommodement individuels documentés

Brenntag gardera le processus écrit pour le développement des plans d'accommodement individuels des employés ayant un handicap.

Au besoin, l'information concernant les formats accessibles et les services de communication fournis seront aussi inclus dans les plans d'accommodement individuels.

De plus, les plans comprendront l'information d'intervention d'urgence en milieu de travail individuelle (au besoin) et indiquera tout autre accommodement à offrir.

5.10.7 Processus de retour au travail

Brenntag gardera par écrit le processus de retour au travail pour les employés ayant été absents en raison d'un handicap et qui ont besoin d'accommodements pour revenir au travail.

Le processus de retour au travail indique les étapes que Brenntag prendra pour faciliter le retour au travail et comprendra les plans d'accommodement individuels documentés dans le cadre du processus.

Ce processus de retour au travail ne remplace aucun autre processus de retour au travail mis en place par ou sous l'autorité d'une autre loi (p. ex.: la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et les assurances contre les accidents de travail ou la Loi manitobaine sur les accidents du travail).

5.10.8 Gestion de rendement, développement de carrière et avancement et redéploiement

Brenntag tiendra compte des besoins d'accessibilité des employés handicapés, et des plans d'accommodement individuels, lors de la gestion du rendement, du développement de la carrière et de l'avancement des employés ou du redéploiement des employés.

5.10.9 Des questions sur la politique ?

5.10.9.1 Cette politique a été élaborée pour abattre les barrières et améliorer l'accessibilité des personnes ayant un handicap dans les domaines de l'information, des communications et de l'emploi.

- a. Parties internes : Les questions concernant cette politique peuvent être envoyées au représentant du service des ressources humaines.

- b. Parties externes : Si quelqu'un a une question à propos de la politique ou si l'objectif de la politique n'est bien compris, des explications seront fournies par le :

Directeur principal, ressources humaines

5025, chemin Creekbank

Édifice A, suite 201

Mississauga (Ontario) L4W 5R2

416-259-8231

HumanResources@brenntag.com