



---

Nom

**Politique sur l'accessibilité pour les personnes  
handicapées de l'Ontario (AODA)**

Page 1 de 5

Date Janvier 2014

Dernière révision Novembre 2025

---

*Afin d'alléger la forme et de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes et les personnes non binares.*

**BUT** La politique qui suit a été établie par Mazda Canada Inc. (« Mazda Canada ») afin de régir la prestation des services décrits dans le Règlement 191/11, Normes d'accessibilité intégrées (le « Règlement »), dans le cadre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

**DÉCLARATION D'ENGAGEMENT** Mazda Canada s'engage à traiter toutes les personnes de façon à leur permettre de maintenir leur dignité et leur indépendance. Nous croyons aux principes d'intégration et d'égalité d'accès à l'emploi. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun et nous y arriverons en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité, ainsi qu'en satisfaisant les besoins relatifs à l'accessibilité, tels que décrits dans la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et ses règlements.

**APPLICABILITÉ** La présente politique s'applique à tous les employés, bénévoles et agents de Mazda Canada dans la province de l'Ontario.

**DÉFINITIONS** La liste qui suit comprend la définition en ordre alphabétique des termes utilisés dans la présente politique, tel qu'établis dans le Règlement :

**Formats accessibles** : peuvent comprendre, sans s'y limiter, l'impression en gros caractères, les formats enregistrés audio et électroniques, le braille et les autres formats utilisables par les personnes handicapées.

**Communications** : interactions entre deux ou plusieurs personnes, entités ou toute combinaison de celles-ci dans le cadre desquelles de l'information est fournie, envoyée ou reçue.

**Aides à la communication** : peuvent comprendre, sans s'y limiter, le sous-titrage et les légendes, les aides à la communication alternative et augmentée, le langage clair, le langage des signes et les autres moyens qui facilitent la communication efficace.

**Information** : inclut les données, faits et connaissances qui existent dans tous les formats, y compris le texte, l'audio, le numérique et les images, et qui transmettent un message.

**Site Web sur Internet** : un ensemble de pages Web, images, vidéos ou autre matériel numérique qui sont reliés, possèdent une adresse URI commune et sont accessibles au public.

**Nouveau site Web sur Internet** : soit un site Web possédant un nouveau nom de domaine ou un site Web possédant le même nom de domaine, mais qui a subi une rénovation importante.

**Réaffectation** : l'affectation d'employés à d'autres services ou à d'autres postes au sein de l'organisation à la place d'une mise à pied lorsqu'un poste ou un service a été éliminé.

**Inconvertible** : il n'est pas techniquement possible de convertir l'information ou les communications. Cela peut aussi dire que la technologie nécessaire à convertir l'information ou les communications n'est pas facilement disponible.

**Règles pour l'accessibilité des contenus Web** : recommandations du World Wide Web Consortium intitulées « Web Content Accessibility Guidelines » (WCAG) 2.0, publiées en décembre 2008.

## DIRECTIVES ET EXIGENCES

### Plan d'accessibilité

Mazda Canada élabore, maintient et documente un Plan d'accessibilité détaillant la stratégie de la compagnie pour prévenir et éliminer les barrières en ses milieux de travail et pour accroître l'accès aux occasions d'emploi pour les personnes handicapées.

Le Plan d'accessibilité de Mazda Canada est publié sur le site Web de la compagnie et sera révisé et mis à jour au minimum à tous les cinq ans. Sur demande, nous fournirons une copie du Plan d'accessibilité en un format accessible. Voir le plan le plus récent à l'Annexe A.

### Formation

Mazda Canada s'assure que les formations sont fournies conformément aux exigences du Règlement, qui comprennent la formation sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario en ce qui a trait aux personnes handicapées. Ces formations s'appliquent à :

- tous les employés et les bénévoles;

- toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de Mazda Canada; et
- toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de la compagnie.

Les formations appropriées sont fournies en fonction des devoirs des employés, des bénévoles et des autres personnes.

Les employés seront formés lorsque des changements seront apportés à la Politique d'accessibilité. Les nouveaux employés sont formés dans le cadre du processus d'embauche ou dès que matériellement possible.

Mazda Canada conserve un dossier des formations données.

## **INFORMATION ET COMMUNICATIONS**

### **Commentaires**

Mazda Canada s'assure que son processus pour recevoir et répondre aux commentaires est accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir des formats accessibles et aides à la communication, sur demande.

### **Formats accessibles et aides à la communication**

Sur demande, Mazda Canada fournit ou fait fournir des formats accessibles et aides à la communication aux personnes handicapées, en temps opportun, qui prennent en considération les besoins en accessibilité de la personne en raison de son handicap.

Mazda Canada consulte la personne formulant la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.

### **Sites et contenu Web accessibles**

Mazda Canada doit s'assurer que tous les sites Web de Mazda Canada, y compris le contenu Web, sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium, Niveau A, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2014, sauf lorsque ces exigences sont impraticables.

Mazda Canada doit s'assurer que tous les sites Web de Mazda Canada, y compris le contenu Web, sont conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium, Niveau AA, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, sauf lorsque ces exigences sont impraticables.

## **EMPLOI**

Mazda Canada croit en des pratiques d'emploi équitables et accessibles.

### **Recrutement**

Mazda Canada avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.

Mazda Canada 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.

Mazda Canada consulte le candidat ou la candidate sélectionné(e) qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui prenne en considération ses besoins en matière d'accessibilité découlant de son handicap.

Lorsqu'elle fait des offres d'emploi, Mazda Canada avise les candidats retenus de ses politiques en matière d'adaptation pour les employés handicapés.

### **Renseignements sur les mesures de soutien aux employés**

Mazda Canada continuera d'informer ses employés de ses politiques (et de tout changement à ces politiques) servant à soutenir les employés handicapés, y compris les politiques sur la prestation de mesures de soutien à l'emploi qui prennent en considération les besoins de l'employé(e) en matière d'accessibilité découlant de son handicap. Cette information est fournie aux nouveaux employés dès que matériellement possible après le début de leur emploi.

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

Sur demande d'un(e) employé(e) handicapé(e), Mazda Canada consulte l'employé(e) 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. Au moment de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication, Mazda Canada consultera l'employé(e) qui en fait la demande.

### **Interventions d'urgence en milieu de travail**

Mazda Canada fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de

renseignements individualisés en raison de leur handicap, et l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap. Mazda Canada fournit ces renseignements dès que matériellement possible une fois mise au courant du besoin de mesures d'adaptation.

Lorsqu'un(e) employé(e) a besoin d'aide, Mazda Canada, sur accord de l'employé(e), fournit les renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail aux personnes désignées par Mazda Canada pour aider l'employé(e).

Mazda Canada révisera les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail lorsque l'employé(e) est transféré(e) à une installation différente de l'organisation, lorsque les besoins de l'employé(e) relatifs aux mesures d'adaptation changent, lorsque les plans sont modifiés et lorsque Mazda Canada révisé ses politiques générales d'intervention d'urgence.

### **Plans d'adaptation individualisés**

Mazda Canada élabore et met en place un processus écrit pour le développement de plans d'adaptation individuels documentés pour les employés handicapés, conformément aux exigences établies dans le Règlement.

### **Gestion du rendement, perfectionnement et avancement professionnels et réaffectation**

Lorsqu'elle effectue la gestion du rendement, fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés ou lors de réaffectations, Mazda Canada prend en considération les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.

### ***Annexe A : Plan d'accessibilité pluriannuel en vertu de l'AODA***

#### **Des questions au sujet de la présente politique?**

Pour toute question au sujet de la présente politique, communiquer avec le Service juridique ou le Service des personnes et culture (ressources humaines) de Mazda Canada au 55 Vogell Road, Richmond Hill, Ontario L4B 3K5 ou appeler le 905-787-7000.

**INTRODUCTION**

Le plan qui suit a été établi par Mazda Canada Inc. (« Mazda Canada ») afin de régir la prestation des services décrits dans le Règlement 191/11, Normes d'accessibilité intégrées (le « Règlement »), dans le cadre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

Ces normes sont conçues pour éliminer les barrières et accroître l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les domaines de l'information, des communications et de l'emploi.

Mazda Canada élabore, maintient et documente un Plan d'accessibilité détaillant la stratégie de la compagnie pour prévenir et éliminer les barrières en ses milieux de travail et pour accroître l'accès aux occasions d'emploi pour les personnes handicapées.

Le plan d'accessibilité de Mazda Canada sera à la disposition de l'ensemble du personnel de Mazda Canada et du public sur le site Web de la compagnie.

Le plan sera révisé et mis à jour au moins à tous les cinq ans. Une copie du plan d'accessibilité en format accessible peut être demandée aux coordonnées fournies à la fin de ce document.

**BUT**

Le présent plan d'accessibilité 2026 à 2029 détaille les politiques et les actions que Mazda Canada mettra en place pour améliorer les occasions à la disposition des personnes handicapées, conformément aux exigences communiquées dans le [Règlement 191/11 de l'Ontario, Normes d'accessibilité intégrées](#).

**DÉCLARATION  
D'ENGAGEMENT**

Mazda Canada s'engage à traiter toutes les personnes de façon à leur permettre de maintenir leur dignité et leur indépendance. Nous croyons aux principes d'intégration et d'égalité d'accès à l'emploi. Nous nous engageons à répondre aux besoins des personnes handicapées en temps opportun et nous y arriverons en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité, ainsi qu'en satisfaisant les besoins relatifs à

l'accessibilité, tels que décrits dans la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et ses règlements.

## Exigences du règlement Normes d'accessibilité intégrées (« RNAI »)

**PARTIE 1 – EXIGENCES GÉNÉRALES** Mazda Canada reconnaît que pour créer un milieu de travail et une exploitation accessibles et sans barrière, les principes essentiels des lois sur l'accessibilité (dignité, indépendance, intégration et accès égal aux occasions) doivent être intégrés à nos politiques, procédures, formations et meilleures pratiques.

Mazda Canada a créé une politique d'accessibilité et une formation connexe, qui sont révisées régulièrement. **a) Politiques et plans sur l'accessibilité**

Article	Activité	Statut
3	<p><b>Établissement des politiques d'accessibilité :</b></p> <p><i>3.(1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre 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.</i></p> <p><i>2) Les organisations assujetties, à l'exception des petites organisations, incluent dans leurs politiques une déclaration relative à leur engagement envers la satisfaction, en temps opportun, des besoins en matière d'accessibilité des personnes handicapées.</i></p> <p><i>Action(s) - Politique élaborée et mise en œuvre. Déclaration d'engagement de l'organisation incluse dans la politique. Politique publiée sur site Web. Mazda Canada fournira des copies dans un format accessible sur demande.</i></p>	Terminé/de façon continue
4	<p><b>Plans d'accessibilité :</b></p> <p><i>4.(1) Les grandes organisations : a) établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie</i></p>	Terminé/de façon continue

---

*pour, d'une part, prévenir et éliminer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent Règlement; b) affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, le cas échéant, et fournissent le plan sur demande dans un format accessible; et c) révisent et mettent à jour leur plan d'accessibilité au moins à tous les cinq ans.*

***Action(s)** - Plan d'accessibilité pluriannuel établi et mis en œuvre. Mazda Canada fournira des copies du Plan d'accessibilité pluriannuel dans un format accessible, sur demande, et en publiera une copie sur son site Web. Le Plan d'accessibilité pluriannuel sera révisé et mis à jour au besoin, mais dans tous les cas pas plus tard qu'en janvier 2024.*

---

## **b) Formation sur l'accessibilité**

Article	Activité	Statut
7	<p><b>Formation :</b></p> <p><i>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 Code des droits de la personne qui s'appliquent aux personnes handicapées : (a) tous les employés et les bénévoles; (b) toutes les personnes qui participent à l'élaboration des politiques de l'organisation; et (c) toutes les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.</i></p> <p><i>(5) Toute grande organisation garde un dossier des formations fournies en application du présent article, et notamment les dates des séances de formation et le nombre de participants.</i></p> <p><b>Action(s) en réponse à l'« exigence élargie de formation » :</b> Tous les employés et bénévoles de Mazda Canada Inc., peu importe leur rôle ou s'ils interagissent directement avec le public, seront formés à</p>	<p>Terminé/de façon continue.</p> <p>Une formation est fournie à tous les nouveaux employés de Mazda Canada. Une formation continue est fournie en ce qui a trait aux changements des politiques ou en tant que formations « de rappel ».</p>

*l'accessibilité du service à la clientèle et à la façon d'interagir avec les personnes en situation de handicap. Mazda Canada tiendra un registre de cette formation. Cette expansion est considérée comme un changement important visant à favoriser une culture plus inclusive dans tous les aspects des opérations d'une organisation.*

---

**PARTIE 2 –  
NORMES  
CONCERNANT  
L'INFORMATION  
ET LES  
COMMUNICATIONS**

Mazda Canada s'engage à rendre ses informations et ses communications accessibles aux personnes de toute capacité. Mazda Canada suit les meilleures pratiques dans la conception, la mise en œuvre et le maintien des stratégies d'information et de communication pour s'assurer que les informations et les communications sont disponibles et accessibles aux personnes handicapées.

Ceci comprend les sites Web, le matériel contenu dans les communications, les communications téléphoniques et les interactions face à face.

En fournissant les informations et les communications dans des formats accessibles à l'ensemble du personnel, des clients et des partenaires de Mazda Canada, Mazda Canada appuiera la prestation efficace des services.

---

## a) Commentaires

Article	Activité	Statut
11	<p><i>11.(1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus permettant de recevoir des commentaires et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant sur demande ou en faisant fournir des formats accessibles et des aides à la communication.</i></p> <p><i>(3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</i></p> <p><b>Action(s)</b> - Mazda Canada fournira sur demande d'autres formats accessibles et aides à la communication afin de s'assurer que les personnes handicapées sont capables de soumettre des commentaires et de recevoir une réponse. L'information sur les manières dont une personne peut transmettre ses commentaires à Mazda Canada est fournie dans notre Politique d'accessibilité et dans ce Plan d'accessibilité pluriannuel, qui sont publiés sur notre site Web.</p>	<p><i>Terminé/de façon continue.</i></p> <p><i>Mazda Canada possède des processus permettant d'offrir des commentaires accessibles aux personnes handicapées. Mazda Canada inclut des détails sur son processus de commentaires sur son site Web.</i></p>

---

## b) Formats accessibles et aides à la communication

Article	Activité	Statut
12	<p>12.(1) <i>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 : 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; et b) à un coût qui ne soit pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.</i></p> <p><b>Action(s)</b> - Mazda Canada fournira à la personne handicapée qui le demande des formats accessibles et des aides à la communication en temps opportun et d'une manière qui prenne en considération les besoins en matière d'accessibilité de la personne découlant de son handicap et à un coût qui ne soit pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres membres du public</p>	<p>Terminé/de façon continue. Mazda Canada satisfait les demandes de formats accessibles et aides à la communication et avise le public sur son site Web.</p>
12	<p>12.(2) <i>L'organisation assujettie consulte la personne effectuant la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.</i></p> <p><b>Action(s)</b> - Mazda Canada consultera toute personne 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.</p>	<p>De façon continue.</p> <p>Mazda Canada satisfait les demandes de formats accessibles et aides à la communication.</p>
12	<p>12.(3) <i>Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.</i></p> <p><b>Action(s)</b> - Le public sera avisé par un lien d'accessibilité sur le site Web de mazda.ca.</p>	<p>Terminé/de façon continue.</p>

---

### c) Sites et contenu Web accessibles

Article	Activité	Statut
14	<p><i>14.(2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web sur 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 World Wide Web Consortium et l'effectueront conformément au calendrier déterminé dans le présent article.</i></p> <p><i>Action(s) – Mazda Canada prendra les étapes nécessaires pour rendre son site Web et son contenu conformes aux normes requises dans la mesure de ce qui est matériellement possible.</i></p>	<p>Terminé /de façon continue.</p> <p>En date du 1<sup>er</sup> janvier 2014 – Les nouveaux sites Web sur Internet et le contenu Web de ces sites doivent se conformer aux règles WCAG 2.0 de Niveau A.</p> <p>En date du 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</p>

---

1.2.5 Audio-  
description (pré-  
enregistré).

---

**PARTIE 3 –** Mazda Canada croit en des pratiques d'emploi équitables et accessibles qui attirent et retiennent des employés talentueux de toute capacité.  
**NORMES D'EMPLOI**

**a) Recrutement**

Article	Activité	Statut
22	<p><b>Recrutement – Dispositions générales :</b></p> <p>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.</p> <p><b>Action(s)</b> - Dans le cadre de son processus de recrutement, Mazda Canada avisera ses employés en Ontario et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés en incluant cette information dans tous les affichages de poste, que ces affichages soient internes ou externes.</p>	Terminé/de façon continue. Les affichages de poste comprennent des informations sur les accommodations en matière d'accessibilité.
23	<p><b>Processus de recrutement, d'évaluation ou de sélection :</b></p> <p>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 de sélection</p>	Terminé/de façon continue.

---

24

***Avis aux candidats retenus :***

*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.*

***Action(s)*** – Dans le cadre d'offres d'emploi pour des postes en Ontario, Mazda Canada avisera les candidats retenus de ses politiques en matière d'adaptation pour les employés handicapés en joignant une copie à la lettre d'offre ou au contrat d'emploi de ses politiques en matière d'adaptation pour ses employés handicapés en Ontario.

Terminé/de façon continue.  
Les lettres d'offre comprennent des informations sur les politiques d'accessibilité.

---

*que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande en ce qui concerne le matériel ou les processus qui seront utilisés.*

*(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 découlant de son handicap.*

***Action(s)*** – Pour les postes en Ontario, Mazda Canada se conformera à ces exigences.

---

---

**b. Renseignements sur les mesures de soutien aux employés**

Article	Activité	Statut
25	<p><i>25.(1) L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du milieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé(e) qui découlent de son handicap.</i></p> <p><i>(2) L'employeur fournit les renseignements requis par le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.</i></p> <p><i>(3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques sur la prestation de mesures d'adaptation en milieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé(e) qui découlent de son handicap.</i></p> <p><b>Action(s)</b> – <i>(1) Mazda Canada informera ses employés en Ontario des politiques en matière de soutien aux employés handicapés en Ontario en affichant ces politiques sur son site intranet interne</i></p> <p><i>(2) Mazda Canada discutera de et fournira des copies de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés en Ontario à ses nouveaux employés en Ontario dès que possible après le début de l'emploi.</i></p> <p><i>(3) Mazda Canada fournira des renseignements à jour à ses employés en Ontario chaque fois qu'il y aura un changement aux politiques sur la prestation de mesures d'adaptation en milieu de travail qui prennent en considération les besoins en matière d'accessibilité découlant du handicap d'un employé(e) en Ontario, en mettant à jour ces renseignements sur son site intranet interne.</i></p>	<p>Terminé/de façon continue.</p> <p>La politique et les procédures sont en place.</p> <p>L'information sur les accommodations d'emploi est fournie pendant le processus d'offre d'emploi et l'orientation des nouvelles embauches.</p> <p>Le personnel est informé lorsque les politiques sont mises à jour.</p>

---

---

### c. Formats accessibles et aides à la communication

Article	Activité	Statut
26	<p>26.1. <i>En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé(e) handicapé(e) pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, si l'employé(e) fait une demande en ce sens : (a) l'information nécessaire pour faire son travail; et (b) l'information généralement mise à la disposition des employés dans le milieu de travail.</i></p> <p>26.2. <i>L'employeur consulte l'employé(e) qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.</i></p> <p><b>Action(s)</b> – (1) <i>Sur demande d'un ou d'une employée handicapée en Ontario, Mazda Canada consultera l'employée pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication pour l'information nécessaire pour faire son travail et l'information généralement mise à la disposition des autres employés.</i></p> <p>(2) <i>En Ontario, au moment de déterminer la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication, Mazda Canada consultera l'employé(e) qui en fait la demande.</i></p>	<p>Terminé/de façon continue.</p> <p>Des accommodations sont fournies lorsque nécessaires.</p>

---

---

#### d. Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail

Article	Activité	Statut
27	<p><i>27.(1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu 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.</i></p> <p><i>(2) Si l'employé(e) qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu 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(e).</i></p> <p><i>(3) L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il ait pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison du handicap d'un(e) employé(e).</i></p> <p><i>(4) Tous les employeurs doivent réviser les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail (a) lorsque l'employé(e) est transféré(e) à une installation différente de l'organisation, (b) lorsque les besoins de l'employé(e) relatifs aux mesures d'adaptation changent et lorsque les plans sont modifiés, et (c) lorsque l'employeur révisé ses politiques générales d'intervention d'urgence.</i></p> <p><b>Action(s)</b> – <i>(1) Mazda Canada consultera les employés handicapés pour leur fournir les formats accessibles et aides à la communication dont ils et elles ont besoin pour accomplir leur travail de manière efficace. Des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail seront fournis si Mazda Canada est au courant du besoin de mesures d'adaptation d'un ou une employé(e) en raison d'un handicap.</i></p>	<p>Terminé/de façon continue.</p> <p>Des accommodations sont fournies lorsque nécessaires.</p>

---

(2) Fait partie du processus pour la fourniture des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail, si le consentement de l'employé(e) est reçu.

(3) Fait partie du processus pour la fourniture des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail.

(4) Mazda Canada révisera les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail au besoin.

#### e. Renseignements relatifs aux interventions d'urgence en milieu de travail

Article	Activité	Statut
28	<p><b>Plans d'adaptation individualisés et documentés :</b></p> <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>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(e) qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan d'adaptation individualisé.</li><li>2. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé(e) 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 œuvre.</li><li>4. La manière dont l'employé(e) peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, si l'employé(e) est représenté(e) par un tel agent, ou un autre</li></ol>	Terminé/de façon continue. Les plans d'adaptation individualisés pour employés handicapés comprennent les exigences individuelles relatives aux interventions d'urgence.

*représentant du lieu de travail dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation.*

- 5. Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé(e).*
- 6. La façon dont le plan d'adaptation individualisé est révisé et mis à jour et la fréquence de ces exercices.*
- 7. Si l'employé(e) se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui sont communiqués.*
- 8. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tienne compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé(e) découlant de son handicap.*

**Action(s)** – *(1) Mazda Canada développera et maintiendra un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptations individualisés et documentés pour les employés handicapés en Ontario.*

*(2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés de Mazda Canada couvrira les éléments nécessaires.*

---

## f. Retour au travail

Article	Activité	Statut
29	<p><b>Processus de retour au travail :</b></p> <p>29.(1) <i>L'employeur, sauf s'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; et (b) documente le processus.</i></p> <p>29. (2) <i>Le processus de retour au travail: (a) décrit sommairement les mesures que l'employeur prend pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; et (b) intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés, tel que décrits à l'article 28.</i></p> <p>29. (3) <i>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.</i></p> <p><b>Action(s)</b> – (1) <i>Mazda Canada élaborera, documentera 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 pour le retour au travail.</i></p> <p>(2) <i>Le processus de retour au travail décrira les mesures que Mazda Canada prendra pour faciliter le retour au travail des employés et intégrera les plans d'adaptation individualisés et documentés.</i></p> <p>(3) <i>Le processus de retour au travail de Mazda Canada ne remplacera pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emportera sur lui.</i></p>	<p>Terminé/de façon continue.</p> <p>Un processus est en place pour l'adaptation du retour au travail des employés handicapés.</p>

---

## g. Gestion du rendement et perfectionnement professionnel

Article	Activité	Statut
30	<p><b>Gestion du rendement :</b></p> <p><i>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.</i></p> <p><b>Action(s)</b> - Dans le cadre de sa gestion du rendement, Mazda Canada prendra en considération les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.</p>	<p>Terminé/de façon continue.</p> <p>Le processus de gestion du rendement prend en considération les besoins des employés handicapés.</p>
31	<p><b>Perfectionnement et avancement professionnels :</b></p> <p><i>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.</i></p> <p><b>Action(s)</b> - Lorsqu'elle fournira des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés, Mazda Canada prendra en considération les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.</p>	<p>Terminé/de façon continue.</p> <p>Le processus de perfectionnement et d'avancement professionnels prend en considération les besoins des employés handicapés.</p>

---

---

**32 Réaffectation :**

*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.*

*Action(s) - Dans le cadre d'une réaffectation, Mazda Canada prendra en considération les besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé.*

---

Terminé/de façon continue.

Le processus de réaffectation prend en considération les besoins des employés handicapés.

**Questions ? Veuillez communiquer avec Mazda Canada Inc. service des personnes et culture ([MCI-PeopleCulture@mazda.ca](mailto:MCI-PeopleCulture@mazda.ca)) si vous avez des questions ou avez besoin d'informations supplémentaires.**